



Consulenti del Lavoro

▼ Consiglio Nazionale dell'Ordine

LE TRANSIZIONI NEL LAVORO, NELL'ECONOMIA E NELLA SOCIETÀ

Spunti di riflessione

Indice

Analisi di scenario	2
Politiche attive	3
Salario minimo	5
Istruzione, formazione e competenze	6
Semplificazione burocratica	8
Nuovi modelli organizzativi.....	8
Etica e sostenibilità ambientale.....	10

Analisi di scenario

Il mondo del lavoro, in Italia e in Europa, ha mostrato negli ultimi decenni delle tendenze di profondo cambiamento alle quali si sono collegate gli effetti delle politiche adottate prima per la gestione della crisi sanitaria e successivamente per attenuare le ripercussioni economiche e sociali dovute al conflitto bellico in Ucraina.

In tale contesto, è altresì rilevante evidenziare come le propensioni di sostituzione del capitale umano, attraverso maggiori investimenti tecnologici, siano state ulteriormente incentivate dalle misure necessarie al contenimento del contagio da Covid-19, che hanno modificato, presumibilmente in modo strutturale, la modalità di svolgimento di numerose tipologie di prestazioni lavorative.

Il dinamismo mostrato dalle imprese negli ultimi anni evidenzia, da un lato, una buona capacità di adattamento al mutato contesto economico, anche attraverso specifici investimenti in capitale umano e digitalizzazione, dall'altro, tuttavia, ha prodotto una nuova segmentazione nel mercato del lavoro, con una rilevante differenza tra coloro che potevano lavorare da remoto e chi era strettamente legato al luogo di lavoro.

Nel quadro appena descritto, si innestano i numerosi nodi di debolezza del nostro mercato del lavoro, che stanno impattando negativamente su molte persone, con conseguente perdita di posti di lavoro e aumento della disuguaglianza reddituale e sociale.

Pertanto, se verosimilmente molti lavoratori dovranno acquisire nuove competenze per trovare un'occupazione stabile, allo stesso tempo numerosi soggetti dovranno migliorare le proprie conoscenze al fine di mantenere il proprio posto di lavoro.

I cambiamenti strutturali in corso, dunque, impongono un'importante riflessione sugli strumenti di sostegno al mondo del lavoro.

In particolare, è necessario potenziare e adattare le politiche di attivazione alle rinnovate esigenze del mercato del lavoro, nel quale le transizioni saranno sempre più frequenti e rapide.

A supporto della ripresa occupazionale sono stati previsti diversi strumenti, tra i quali spiccano in particolare la Decontribuzione Sud, l'esonero contributivo giovani, i tirocini e i contratti di apprendistato. In tale ambito, tuttavia, i ritardi tra l'approvazione delle normative e la piena efficacia attuativa, unitamente alla rigidità e complessità che spesso caratterizza la possibilità di accesso alle politiche, ne ostacolano un più pieno sviluppo.

In riferimento alla ripresa economica ed occupazionale nel nostro Paese nonché alle previsioni per i prossimi sei mesi, la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro ha condotto una specifica indagine sulle tendenze in atto nel mercato del lavoro, partendo dalle conoscenze fornite dai Consulenti del Lavoro. Le informazioni ricavate palesano una ripresa occupazionale che procede con evidenti differenze territoriali, con forti divari tra il Nord, dove si segnala un'occupazione in ripresa, e il Centro Sud, dove al contrario prevale un giudizio più incerto, quando non negativo. Anche le previsioni per i prossimi sei mesi confermano tale tendenza, con un aumento delle differenze nei processi di ripresa occupazionale non solo a livello territoriale, ma anche settoriale.

A gravare sulla ripresa, peraltro, vi sono l'elevato costo del lavoro, l'incertezza del quadro internazionale ed economico, fattori strutturali e la nota difficoltà che le aziende stanno incontrando a recuperare profili idonei a ricoprire specifiche posizioni.

In tale ambito, dunque, le competenze dei lavoratori stanno diventando sempre più fondamentali nelle strategie aziendali.

In virtù di tali indicazioni risulta necessario valutare se le rinnovate esigenze del mondo del lavoro possano essere normate efficacemente da quanto previsto nel nostro ordinamento. A tal fine,

dunque, è necessario ragionare per priorità, valutando le criticità riscontrate negli ultimi anni e individuando soluzioni congeniali al nuovo sistema lavorativo, economico e sociale del nostro Paese.

Politiche attive

La riforma delle politiche attive, così come inserita nel PNRR, deve essere intesa come riforma dell'intero sistema, volta a rafforzare la collaborazione tra il sistema pubblico e quello privato nonché a valorizzare il ruolo dei Centri per l'impiego. Sarà dunque fondamentale delineare un'efficiente rete degli operatori dei servizi al lavoro con una integrazione più strutturata tra soggetti pubblici e privati. In particolare, oltre al potenziamento organico dei Centri per l'impiego, già in corso e ulteriormente incentivato dal PNRR, è necessario coinvolgere maggiormente le Agenzie per il lavoro - che sono a tutti gli effetti parte della rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, ai sensi della disciplina di cui all'art. 1 del decreto legislativo n. 150 del 2015 - con un'operazione sinergica volta all'attuazione delle politiche attive.

Allo scopo di contribuire alla creazione di buona occupazione è necessario stabilire piani formativi volti ad accrescere e adeguare le competenze sia di chi è attualmente disoccupato sia di chi è all'interno del mondo del lavoro.

Importante, in tal senso, è sia il ruolo svolto dalla bilateralità, tramite cui si dovranno prevedere percorsi di formazione volti ad assicurare le competenze necessarie all'attuazione del PNRR e soprattutto del Programma di Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL), attraverso il quale, previa presa in carico, profilazione e formazione, si perseguirà l'obiettivo di ricollocare i lavoratori disoccupati e le persone in transizione occupazionale.

In tale ambito, inoltre, dovrà concretizzarsi una più strutturata interconnessione tra servizi al lavoro e servizi per la formazione, che a loro volta dovranno interagire con il mondo delle imprese e dell'istruzione per curare l'offerta formativa verso le mutate esigenze del sistema produttivo, incidendo notevolmente sul fenomeno dello *skills mismatch*.

In tal senso, la tecnologia *blockchain* potrebbe avere un impatto positivo sul sistema di comunicazione tra pubblico e privato. È certamente noto che i dati utilizzati dalle istituzioni pubbliche sono spesso frammentati e non sempre facilmente reperibili per altri soggetti. La *blockchain* potrebbe consentire la creazione e la verifica delle informazioni con un livello maggiore di velocità, sicurezza e trasparenza, favorendo la costruzione di un sistema unitario volto a facilitare il *matching* tra domanda e offerta di lavoro mediante la creazione del fascicolo elettronico del lavoratore, nel quale contenere i dati relativi alla professionalità acquisita e alla formazione. Giova ricordare, inoltre, che molto spesso i datori di lavoro scelgono di introdurre soggetti inoccupati o disoccupati all'interno delle aziende attraverso un tirocinio curricolare o extracurricolare. Tale istituto è una misura formativa di politica attiva finalizzata all'acquisizione di competenze professionali o all'inserimento o reinserimento lavorativo di un soggetto all'interno di un contesto occupazionale. Rappresenta, dunque, uno strumento attraverso il quale il tirocinante si orienta circa le proprie scelte professionali e, allo stesso tempo, viene concretamente in contatto con il mondo dell'impresa, formandosi direttamente sul luogo di lavoro, arricchendo il proprio bagaglio di conoscenze.

Il tirocinio gestito virtuosamente, attraverso la fase progettuale ed operativa, può rappresentare per il tirocinante un'importante opportunità di esperienza, apprendimento e crescita personale. In tale ambito, infatti, il soggetto può essere coinvolto all'interno dei reali processi aziendali ed acquisire progressivamente, attraverso l'ausilio della figura del tutor aziendale, una conoscenza razionale costruita contemporaneamente allo svolgersi dell'azione. Si tratta, pertanto, di ottenere

una conoscenza legata alla singola esperienza, in cui vengono applicate le conoscenze teoriche, tecniche e le proprie abilità per gestire un determinato evento.

Tale percorso, senz'altro, deve essere temperato con le primarie esigenze di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e sulla marginalizzazione dell'utilizzo distorto dello strumento.

In proposito, si condividono le finalità del Protocollo d'Intesa, sottoscritto congiuntamente dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministro dell'Istruzione, il direttore dell'INL e il Presidente dell'INAIL, in materia di alternanza scuola lavoro e volto alla diffusione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito dei percorsi per le competenze trasversali e orientamento.

L'obiettivo deve essere quello di ridurre sistematicamente gli eventi infortunistici tramite l'utilizzo strategico di efficaci azioni di formazione e informazione destinate ai dirigenti scolastici, ai docenti e a tutti gli studenti, in particolare a quelli che sono prossimi all'inserimento nel mondo del lavoro o che sono coinvolti nei "Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento".

Così come precisato nel citato Protocollo, previo coinvolgimento della Conferenza delle Regioni, le azioni e gli strumenti previsti saranno proposti anche a tutti i soggetti coinvolti nell'erogazione di percorsi di alternanza, quali ad esempio tirocini curriculari e stage.

In tale ambito, dunque, sarà fondamentale prevedere specifici percorsi di formazione mirata a diffondere una consapevolezza del rischio e, contemporaneamente, anche una consapevolezza delle modalità formative attraverso le quali si può elevare costantemente il livello della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro.

In aggiunta a quanto appena argomentato, si ritiene che tale istituto, ferma restando la necessità di mantenere la gestione burocratica e amministrativa dell'attivazione il più snella possibile, debba essere maggiormente valorizzato e collegato alle politiche di integrazione sociale e lavorativa.

In particolare, allo scopo di incentivare i percettori del Reddito di Cittadinanza ad uscire dalla situazione di passività, che peraltro risulta essere in pieno contrasto con le finalità della norma, è necessario diminuire sensibilmente i tempi tra la sottoscrizione del patto per il lavoro e/o per l'inclusione e l'avvio delle relative misure di politica attiva, inserendo nuove misure per aumentare l'occupabilità. A tal fine, sarebbe auspicabile che i percettori, soprattutto quelli inseriti nei percorsi di integrazione sociale, svolgessero servizi di pubblica utilità – ad esempio attraverso la manutenzione del verde pubblico piuttosto che il supporto all'attraversamento stradale dei bambini nei pressi delle scuole etc. – nell'ottica di rendere un servizio al Paese. Tale percorso, da un lato, andrebbe a modificare la considerazione della misura agli occhi dell'opinione pubblica, dall'altro aumenterebbe l'occupabilità, facendo acquisire nuove competenze ai lavoratori per essere reintrodotti più agevolmente nel mercato del lavoro. In tal senso, per i soggetti con una maggiore spendibilità nel mondo del lavoro sarebbe utile consentire, senza intaccare la possibilità di percepire il reddito (di Cittadinanza), la possibilità di svolgere una *work experience*, attraverso l'istituto del tirocinio extracurricolare volto all'inserimento o al reinserimento dei soggetti disoccupati nel mondo del lavoro. Per rendere appetibile lo strumento dal punto di vista economico, peraltro, sarebbe utile permettere la cumulabilità del Rdc percepito con l'indennità del tirocinio prevista dalle regioni. L'aumento di occupabilità, unitamente all'incentivo all'occupazione opportunamente modificato, renderebbero più concreto il percorso di avvicinamento dei percettori al mondo del lavoro.

Salario minimo

L'Italia è il Paese Ocse che negli ultimi 20 anni ha visto diminuire del 3,6% i salari medi dei lavoratori. Nel 2020, secondo l'Istat, il 9% delle famiglie con capofamiglia occupato si trovava in condizione di povertà relativa. L'impennata inflazionistica che caratterizza l'attuale periodo rischia di erodere ancora di più il valore reale dei salari e il potere d'acquisto di chi ha un lavoro.

Strettamente correlato allo scenario appena descritto si riscontra la volontà dell'Unione Europea di prevedere regole comuni in riferimento alla retribuzione dei lavoratori.

In particolare, la direttiva comunitaria, in corso di perfezionamento, è volta a stabilire procedure per assicurare l'adeguatezza dei salari minimi laddove esistono, a promuovere la contrattazione collettiva per stabilire i salari e ad aumentare l'accesso effettivo alla tutela del salario minimo per i lavoratori che vi hanno diritto in base al diritto nazionale. In tale contesto, gli Stati membri dell'Unione Europea che hanno già salari minimi in vigore dovranno stabilire un quadro procedurale per fissare e aggiornare gli stessi secondo una serie di criteri.

Con specifico riferimento al nostro Paese, i dibattiti sul tema muovono tutti da presupposti oggettivi risultanti dall'analisi delle principali criticità del mercato del lavoro e, nello specifico, delle patologie più evidenti che interessano le "dinamiche salariali" che si collegano alla necessità di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 36 della Costituzione, assicurando ai lavoratori una retribuzione equa e proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato.

I limiti attuali della contrattazione collettiva "di diritto comune" nella tutela della generalità della platea dei lavoratori, gli appalti illeciti di manodopera, i "contratti pirata" e il *dumping* contrattuale sono effettivamente fenomeni in espansione, in ragione del perdurare di una congiuntura economica sfavorevole.

Seppur si condivida la volontà, lodevole, di dare dignità economica al lavoro, tale finalità deve essere declinata al fine di non ingenerare ulteriori elementi di squilibrio del quadro economico e delle relazioni industriali del Paese. L'introduzione normativa di un salario minimo legale, infatti, non può impattare sul costo del lavoro delle imprese italiane, soprattutto quelle piccole e medie.

L'inserimento per legge di un salario minimo orario, peraltro, influenzerebbe inevitabilmente le relazioni sindacali e le piattaforme negoziali per la stipula dei Contratti collettivi nazionali di lavoro, dovendo procedere alla riparametrazione delle retribuzioni di tutti i livelli di inquadramento contrattuale, donde la determinazione del cd. "effetto trascinamento" che inevitabilmente avrebbe come conseguenza l'innalzamento anche indiretto del costo del lavoro.

L'aumento generalizzato della retribuzione conseguente all'applicazione del salario minimo, inoltre, comporterebbe una minore disponibilità di risorse da destinare a trattamenti retributivi aggiuntivi, premi di produzione, retribuzione incentivante e trattamenti di welfare aziendale, a discapito della produttività e del benessere organizzativo.

Parimenti, si potrebbe verificare il rischio di situazioni di *dumping* sociale con i lavoratori europei, con una nuova ondata di delocalizzazioni e una diminuzione dei già bassi livelli di investimenti esteri in attività produttive in Italia. Non meno allarmante è il fenomeno del lavoro sommerso che di conseguenza potrebbe alimentarsi.

Un'ulteriore considerazione di carattere generale che merita di essere evidenziata riguarda il tema del lavoro agricolo, notoriamente caratterizzato da dinamiche salariali molto legate agli ambiti territoriali e che potrebbero non armonizzarsi con un importo minimo unitario generalizzato su tutto il territorio nazionale. Il rischio correlato, quindi, potrebbe essere l'aumento del prezzo dei beni e servizi, che andrebbe a vanificare i benefici sui consumi e sul potere d'acquisto che la norma sul salario minimo mira a generare.

Per evitare effetti negativi sulle imprese bisognerebbe garantire, come misura di bilanciamento, una diminuzione del costo del lavoro - diminuzione della pressione fiscale e contributiva - di un valore pari almeno ai maggiori costi che le imprese dovranno direttamente sostenere per adeguare le retribuzioni al salario minimo.

Si ritiene opportuno favorire uno scenario in cui le parti sociali siano pienamente coinvolte nell'identificazione del salario minimo, così come più volte prospettato durante il dibattito nelle commissioni parlamentari preposte, individuando tale importo quale quello derivante dal contratto collettivo nazionale stipulato dalle associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative, lasciando ad apposita legge il compito di individuare un salario minimo residuale, nelle ipotesi di mancata applicazione dei contratti collettivi, parametrato ai trattamenti stabiliti dalla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa del settore di riferimento. Per tali scopi si ritiene non più differibile l'emanazione di una norma che stabilisca gli elementi di riferimento necessari ad individuare i contratti collettivi che soddisfino i criteri di maggiore rappresentatività comparata.

Istruzione, formazione e competenze

Considerato che istruzione e ricerca rappresentano due snodi fondamentali per il rilancio e il consolidamento di vantaggi competitivi duraturi per il Paese, l'attenzione specifica connessa alle competenze non può che essere rivolta ad ognuna delle componenti nelle quali si articola la Missione 4 del PNRR, 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. La direzione che appare risolutiva al 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.

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. A tal fine è necessario garantire il perseguimento della formazione, di alto o medio livello, comunque qualificata, in riferimento alla domanda, con il raccordo tra il momento formativo e quello occupazionale.

In proposito, il diffondersi di tali percorsi di formazione richiede procedure e modalità di attestazione dei risultati di apprendimento coerenti con i profili differenziati delle competenze sviluppate in diversi contesti. In tal senso, i servizi di individuazione delle competenze costituiranno un considerevole fattore di innovazione dei sistemi educativi e formativi. Obiettivo dovrà essere quello di favorire una personalizzazione degli apprendimenti, attraverso una progettazione dell'offerta educativa e formativa integrata dall'apporto di una più vasta compagine di soggetti. La messa a regime dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze negli ordinamenti e nelle politiche costituisce dunque un impulso essenziale per l'innalzamento dei livelli di qualificazione e occupabilità, per la competitività e produttività delle imprese e delle professioni e per l'ammodernamento e l'efficacia dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro.

In tal senso, nell'ambito di un ragionamento prettamente pragmatico, la funzione primaria del sistema nazionale di certificazione delle competenze dovrà essere quello di garantire ai singoli soggetti la possibilità di mettere in trasparenza le esperienze di apprendimento ottenute, spenderle sul mercato, anche nell'ottica di un reinserimento lavorativo attraverso percorsi di politica attiva.

Si ritiene urgente adottare una politica che promuova una formazione permanente, volta a favorire le opportune soluzioni per lo sviluppo di capacità creative e cognitive adeguate alle competenze digitali. L'adeguatezza di tali abilità può aiutare a inserirsi meglio nei mercati globalizzati e a specializzarsi nelle tecnologie più avanzate, permettendo alle imprese di restare competitive.

I lavoratori per i quali occorre intervenire in via prioritaria e con un accompagnamento più robusto sono quelli occupati in attività a bassa qualificazione e ad alto potenziale di automazione, dove le mansioni possono essere trasformate o sostituite. Bisogna attuare un processo di apprendimento permanente, integrato in nuovi modelli di partenariato sia aziendale sia settoriale, valorizzando le partnership scuola-università-impresa e i sistemi di formazione e riconversione, apprendistato e tirocinio. Il tema fondamentale è quello della *skill shortage*, ovvero la mancanza di competenze.

Il *digital upskilling*, in tal senso, avrà la funzione di colmare il *gap* tecnologico del personale, prevedendo corsi di formazione di breve durata e dal contenuto professionalizzante, che non solo hanno come oggetto la nuova tecnologia, ma che usano la tecnologia stessa per raggiungere il proprio obiettivo.

Inoltre, sarà importante prevedere specifici percorsi di *digital reskilling* al fine di registrare l'apprendimento di *skills* completamente nuove, allargare le proprie competenze e innalzare i livelli di qualificazione/EQF rispetto al livello di istruzione.

Tuttavia, esiste anche un disallineamento che si pone non solo a livello di competenze ricercate, ma anche di aspettative. Da un lato si riscontrano, infatti, le difficoltà di un sistema educativo che non prepara adeguatamente i giovani al mondo del lavoro, dall'altro un mercato in continua evoluzione in termini organizzativi e di domanda.

La competitività delle aziende si basa anche sulla capacità di attrarre e formare i migliori talenti, ma soprattutto di trattenerli, costruendo per loro percorsi professionali di crescita e costante aggiornamento.

In relazione al divario digitale occorre evidenziare che lo stesso non include soltanto un accesso limitato alla connessione internet, ma anche la mancanza delle conoscenze necessarie per usare gli strumenti tecnologici.

All'interno di questo ampio tema, occorre analizzare e contrastare il divario digitale di genere 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.

È opportuno, inoltre, mettere a disposizione di insegnanti e formatori gli strumenti giusti per utilizzare le tecnologie a tutti i livelli di insegnamento, promuovendo sistemi di istruzione e formazione più inclusivi e personalizzati. L'alfabetizzazione digitale nella terza età diventa, ad esempio, opportunità di inclusione sociale e strumento di *lifelong learning* ovvero di apprendimento continuo.

In tale contesto, pertanto, è necessario disporre di dati verticali per verificare le implicazioni delle nuove forme di lavoro e la loro sostenibilità lungo l'intero arco della vita, nonché per valutare in che misura vi sia una correlazione con altre variabili riconducibili al genere e all'età.

Essere in grado di conoscere, gestire e sviluppare il patrimonio di competenze delle persone diviene il fattore essenziale per la sopravvivenza e il successo aziendale.

Semplificazione burocratica

Il peso della burocrazia in Italia incide sulla qualità della vita dei cittadini, ma anche e soprattutto sull'economia del Paese, limitandone lo sviluppo attraverso adempimenti spesso inutili, costosi e ripetitivi gravanti sul tessuto produttivo.

La compilazione di innumerevoli moduli ed informazioni - anche se digitalizzati - rappresenta un notevole dispendio di tempo ed energie che sottraggono risorse alle aziende e ai cittadini.

Il peso burocratico incombente sulle imprese ne riduce la produttività e ne impedisce la crescita, specie e soprattutto nei confronti di quelle dalle piccole e piccolissime dimensioni.

In particolare, è auspicabile che un processo di sburocratizzazione accompagni il dispiego di tutte le attività relative all'avvio delle opere pubbliche finanziate dal PNRR, soprattutto quelle per l'innovazione del Paese, con particolare riferimento al completamento della rete digitale ad alta velocità, alle opere di viabilità, tratte ferroviarie etc. L'avvio in tempi rapidi delle grandi opere infrastrutturali costituirebbe, altresì, un volano per la crescita economica e per una maggiore efficienza dell'attività produttiva e, dunque, per l'aumento dei livelli occupazionali.

Inoltre, con particolare riferimento al sistema di incentivazione all'assunzione, come noto, negli ultimi anni il Legislatore ha introdotto numerose tipologie di agevolazioni volte a promuovere forme di occupazione stabile e, di conseguenza, ad incrementare le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori, in particolare giovani e donne, nel nostro territorio.

Tali misure, spesso, sono accumulate dal requisito dell'incertezza dovuta alla carenza sistematica di esaustività nel testo normativo. Fermo restando che vi sarebbe la necessità di una formulazione letterale della norma assolutamente chiara ed esaustiva, sarebbe altresì fondamentale evitare il sistematico ritardo dei chiarimenti di prassi - che spesso giungono diversi mesi dopo l'entrata in vigore della norma - dai quali dipende l'applicazione delle suddette agevolazioni.

A tal fine sarebbe opportuno facilitare i percorsi di accesso agli incentivi.

In proposito, si potrebbe ipotizzare, per tutto il territorio nazionale, una misura simile a quella prevista per favorire le assunzioni di disoccupati nelle Regioni del Sud Italia, che presenta il vantaggio di intervenire in diretta riduzione dell'aliquota contributiva applicabile ai datori di lavoro, senza l'ulteriore rispetto delle complesse condizioni stabilite dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015.

Altresì interessante sarebbe quantificare se l'abolizione del gravame di tutte le suddette agevolazioni - conservando quelle riferite alle fasce sociali particolarmente deboli - consentisse un generale abbattimento delle aliquote contributive, con conseguente generale abbassamento del costo del lavoro, senza ulteriori oneri a carico dello Stato.

Nuovi modelli organizzativi

L'introduzione e la diffusione delle nuove tecnologie digitali e delle piattaforme ad esse collegate stanno rendendo le distanze geografiche e temporali sempre più irrilevanti. L'automazione si sta diffondendo ampiamente e l'intelligenza artificiale sta emergendo come un nuovo dominio tecnologico. La trasformazione digitale dell'organizzazione aziendale e del lavoro, nonché dell'intero processo produttivo, ha subito un'ulteriore accelerazione con la pandemia.

Se questi cambiamenti saranno irreversibili, gran parte del sistema economico utilizzerà la forza lavoro con nuove modalità, avvalendosi della tecnologia quale strumento di gestione e coniugazione delle istanze individuali e produttive.

Appare dunque necessario introdurre disposizioni volte ad una gestione più flessibile dei rapporti di lavoro, contribuendo così ad aumentare la produttività e la competitività delle imprese e riducendo in modo sostanziale il costo del lavoro.

In tal senso sarebbe importante individuare una regolazione finalizzata a rispondere in modo efficace ed efficiente alle richieste di un mercato che sta velocemente cambiando, prevedendo opportune misure che possano essere di ausilio per rispondere ai nuovi modelli organizzativi del lavoro subordinato.

È evidente che il mercato del lavoro non si possa stabilizzare attraverso la rigidità in entrata, bensì creando condizioni che rispondano ai nuovi modelli organizzativi, contraddistinti da una concezione del lavoro più flessibile e da una maggiore innovazione delle dinamiche produttive nelle imprese.

Risulta prioritario, tuttavia, l'aggiornamento della preparazione dei lavoratori e, in particolare, di coloro ai quali il livello delle qualifiche possedute e l'obsolescenza delle competenze acquisite non consentono di occupare i posti venutisi a creare *ex novo* oppure trasformati dalla tecnologia.

Integrazione di sistemi, realtà aumentata, economia circolare, sostenibilità e transizione ecologica sono solo alcuni degli aspetti che caratterizzano la nuova rivoluzione industriale.

Tale contesto sarà caratterizzato da un'evoluzione tecnologica significativa volta a migliorare la competitività economica delle imprese, attraverso processi di digitalizzazione finalizzati a rendere possibile il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità e consentire i cambiamenti necessari per una giusta transizione verde.

Detto processo innovativo, infatti, può aumentare l'efficienza energetica e garantire una migliore gestione delle risorse umane, ambientali ed economiche. A tal fine, sarà importante prevedere un programma di interventi di sostegno all'innovazione tecnologica del tessuto imprenditoriale italiano attraverso il finanziamento e il potenziamento di misure quali ad esempio la cd. "Nuova Sabatini", il "Fondo di garanzia PMI" ed incentivi fiscali "Industria 4.0".

In tale ambito, si ritiene opportuno evidenziare come il PNRR preveda uno specifico programma finalizzato a sostenere gli incentivi fiscali, "Transizione 4.0", il cui obiettivo è quello di sostenere la trasformazione digitale delle imprese incentivando gli investimenti privati in beni e attività a sostegno della digitalizzazione.

Tali finalità, tuttavia, potranno essere perseguite solamente se si riscontrerà la ricerca di soluzioni organizzative al tempo stesso efficaci, tecnologicamente razionali e centrate sulle reali esigenze delle persone.

Con riguardo al processo di transizione del mondo del lavoro, risulta prioritario salvaguardare la qualità e la sostenibilità finanziaria dei sistemi di protezione sociale e a tal fine occorre definire lo status degli intermediari del mercato del lavoro e delle piattaforme online per garantirne l'inclusione nell'ambito dei soggetti socioeconomici e stabilire quali norme, obblighi, responsabilità e regole operative debbano applicarsi.

Purtroppo, alcune nuove forme di occupazione sono nate per evitare i costi e gli obblighi connessi a forme di lavoro più convenzionali, ma più onerose.

C'è il rischio che, in assenza di diritti e tutele efficaci, di monitoraggio e di applicazione delle norme, molti nuovi tipi di rapporti di lavoro conducano a una corsa al ribasso dei salari e delle condizioni, contribuiscano ad aumentare le disparità, a ridurre il reddito disponibile, a comprimere la domanda e il potenziale di crescita economica, ponendo di fatto ulteriori sfide socioeconomiche a lungo termine.

Etica e sostenibilità ambientale

Fondamentale è sostenere e incentivare il lavoro etico attraverso collaborazioni interistituzionali con tutti i soggetti interessati al contrasto dei fenomeni di sfruttamento del lavoro. Oramai da tempo il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro è impegnato in tale percorso, anche di orientamento del comportamento dei propri iscritti.

In tal senso deve essere valutata la funzione dell'Asseverazione di Conformità dei rapporti di Lavoro, ma anche l'accordo con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per la diffusione della legalità. Allo stesso modo si ritiene importante richiamare il protocollo sottoscritto con l'INAIL, finalizzato ad avviare una collaborazione strutturata e permanente in merito allo sviluppo di iniziative informative e formative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché allo sviluppo della cultura della sicurezza sul lavoro e la realizzazione di attività congiunte volte alla riduzione degli eventi infortunistici e delle malattie professionali.

In tale contesto giova evidenziare che le future misure introdotte nel mondo del lavoro dovranno essere rivolte anche alla tutela dell'ambiente, per la quale recentemente è stata approvata una riforma costituzionale in materia.

La Legge costituzionale 11 febbraio 2022 n. 1, infatti, ha inserito nella Carta costituzionale un espresso riferimento alla tutela dell'ambiente e degli animali, recando modifiche agli articoli 9 e 41 della Costituzione. In particolare, integrando l'articolo 9 della Costituzione, la disposizione in esame ha introdotto tra i principi fondamentali la tutela dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi, anche nell'interesse delle future generazioni, e ha stabilito che la Legge dello Stato disciplina i modi e le forme di tutela degli animali.

Inoltre, tale norma ha modificato l'articolo 41 della Costituzione, prevedendo che l'iniziativa economica non possa svolgersi in modo da recare danno alla salute e all'ambiente e che la Legge determina i programmi e i controlli opportuni, affinché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini ambientali.

Pertanto, premettendo questi ulteriori due limiti a quelli già vigenti della sicurezza, della libertà e della dignità umana, il Legislatore ha voluto elevare al rango costituzionale principi già previsti dalle norme ordinarie, affiancando altresì la salute all'ambiente per la stretta correlazione tra i due aspetti.

Tale misura rappresenta un esempio di quanto sarà importante prevedere nel prossimo futuro, al fine di attuare un processo di riforme necessarie a garantire il bilanciamento tra beni e diritti costituzionali, in particolare iniziativa economica e lavoro, nei confronti delle altre fattispecie giuridiche riconosciute e protette, che costituiscono, nel loro insieme, espressione della dignità della persona.



Consulenti del Lavoro

▼ Consiglio Nazionale dell'Ordine

A cura di

Simone Cagliano

Ester Dini

Francesco Duraccio

Francesca Maione

Giovanni Marcantonio