**COMUNICATO STAMPA**

**RECOVERY: COMMERCIALISTI, SEMPLIFICARE L’APPRENDISTATO**

**Audizione della categoria alla Camera. Cunsolo: “Obiettivi strategici del PNNR condivisibili. Semplificare le norme e valorizzare gli enti bilaterali, favorendo l’azione delle fondazioni dei consigli nazionali di tutte le categorie che esercitano la professione nella materia di lavoro”**

*Roma, 2 febbraio 2021*– “Gli obiettivi strategici individuati nel Piano per il miglioramento del mercato del lavoro contenuti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza trovano la nostra **condivisione**. È giusto puntare sulla **valorizzazione** delle nuove tipologie di **apprendistato**, sul rafforzamento delle **politiche attive del lavoro** e sul rilancio dell’occupazione **giovanile e femminile**”. Lo ha affermato il Consigliere nazionale dei commercialisti con delega alle tematiche del lavoro, **Roberto Cunsolo**, nel corso dell’audizione presso la Commissione lavoro della Camera in merito al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

“Attraverso uno stanziamento di risorse pari a 12,62 miliardi, il PNRR intende favorire l’occupazione femminile e giovanile oltre al rafforzamento delle politiche attive del lavoro. Per il raggiungimento di queste finalità – ha spiegato Cunsolo - crediamo sarebbe determinante la valorizzazione delle **tre tipologie di apprendistato**, disciplinate dagli artt. 41 ss. del d. lgs. n. 81/2015. Negli ultimi anni la disciplina dell’apprendistato è stata oggetto di ripetuti interventi di modifica e di integrale riscrittura. Nuovi interventi sono da **scongiurare**, mentre sarebbe opportuno l’introduzione di **misure di attuazione e semplificazione**. In tale prospettiva, occorre implementare **l’offerta formativa pubblica** e **armonizzare** le diverse qualifiche e qualificazioni professionali idonee a consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali. Inoltre, sul piano **dell’amministrazione dei rapporti di lavoro**, si reputa necessaria una **migliore intelligibilità** degli obblighi formativi posti in capo ai **datori di lavoro** al fine di evitare che i rapporti di apprendistato professionalizzante possano essere censurati per violazione dei doveri contrattuali di formazione e addestramento. Anche gli **adempimenti amministrativi** prodromici alla instaurazione di un rapporto di apprendistato professionalizzante andrebbero razionalizzati e uniformati su tutto il territorio nazionale. Si pensi alla possibilità di **accentramento delle comunicazioni obbligatorie** e di invio dei piani formativi individuali attraverso un **unico canale informativo**. Per ciò che concerne, invece, l’apprendistato di primo e di terzo tipo, la diffusione dell’istituto passa dalla istituzione di un adeguato **sistema incentivante** per tutti i soggetti coinvolti nel rapporto: istituzioni formative; famiglie e imprese”.

Per i commercialisti andrebbe “valutata l’introduzione di un **nuovo contratto di lavoro** a contenuto formativo per la riqualificazione di **soggetti a rischio di esclusione** dal mercato del lavoro, sostenuto da **agevolazioni di tipo economico e normativo**”. Per la categoria il rafforzamento delle **politiche attive del lavoro e della formazione** di occupati e disoccupati passa da “una **razionalizzazione e riorganizzazione degli enti e degli organismi** che svolgono compiti in materia di servizi per l’impiego e politiche del lavoro”. “Bisogna valorizzare – ha sostenuto Cunsolo - il ruolo dei **sistemi bilaterali** istituiti dalla contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa, nonché il ruolo degli **enti esponenziali** di rappresentanza delle **categorie professionali** abilitate dalla legge alla gestione degli adempimenti in materia di lavoro, individuati dall’art. 1, l. n. 12 del 1979”.

La proposta dei commercialisti in proposito è quella di “una revisione dei regimi particolari di autorizzazione per lo svolgimento a livello nazionale **dell’attività di intermediazione e politiche attive** che superi le incongruenze rinvenibili nella disciplina di cui all’art. 6, comma 2, d. lgs. n. 276/2003. Questo favorirebbe l’azione delle **fondazioni** costituite nell'ambito dei **consigli nazionali di tutte le categorie** che esercitano la professione nella **materia di lavoro**, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, con una chiara implementazione dei servizi per il lavoro”.

Circa le misure volte a favorire **l’occupazione femminile**, quelle in tema di imprenditorialità trovano il favore dei commercialisti, seppure “nella consapevolezza che queste debbano essere accompagnate da azioni complementari in materia di **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**. In proposito, aggiungono i commercialisti, “si potrebbe fare tesoro dei risultati ottenuti attraverso le **norme sperimentali** di **incentivo alla contrattazione aziendale** nonché le misure introdotte dall’art. 9, comma 3, **l. n. 53/2000**, per il sostegno ai titolari di impresa e ai lavoratori autonomi che necessitino di una sostituzione per durante i periodi di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo”.

Da ultimo, l’istituto del **lavoro agile** (**smart working)** ha mostrato secondo i commercialisti “la sua centralità in un mercato del lavoro sempre più digitalizzato. Indubbiamente si mostra quale strumento ottimale per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, purché siano risolte le **forti criticità** connesse al suo utilizzo. Senza un **accordo individuale** che definisca le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile e in mancanza di una **disciplina normativa protettiva di dettaglio**, sono aumentati i rischi di “**isolamento**” del lavoratore “agile”. “D’altro verso – ha concluso Cunsolo – la valorizzazione dello smart working non potrà prescindere dalla istituzione di **un sistema di incentivi** per l’adeguamento degli strumenti e degli ambienti destinati al lavoro agile”.