



R.ETE.
IMPRES E ITALIA

Senato della Repubblica

11^a Commissione

Lavoro pubblico e privato,
previdenza sociale

A.S. 1338

**Delega al Governo per la
semplificazione e la codificazione
in materia di lavoro**

Audizione

Roma, 23 luglio 2019

La semplificazione, intesa come efficientamento dei processi aziendali in tutte le “connessioni” istituzionali con la Pubblica Amministrazione e nella gestione dei rapporti di lavoro va conseguita quale obiettivo primario per recuperare il gap esistente rispetto agli standard dei principali player occidentali, agendo anche sul versante normativo che necessita di essere semplificato.

Un intervento di coordinamento e armonizzazione delle disposizioni legislative in materia di lavoro, accompagnato da una semplificazione del linguaggio normativo, consentirebbe di andare nella direzione della certezza del diritto riducendo la necessità di “chiarimenti interpretativi”, come avvenuto per esempio in occasione delle prime applicazioni del Decreto Dignità in materia di contratti a tempo determinato, o applicazioni discrezionali delle normative vigenti che potrebbe generare difficoltà organizzative delle imprese e costi in caso di contenzioso.

Il rilancio della competitività presuppone necessariamente di intervenire per rimuovere gli ostacoli di sviluppo delle imprese come l’alta burocrazia e la scarsa chiarezza normativa, nonché la sovrapposizione alluvionale di provvedimenti legislativi di rango primario e secondario, che comportano un danno economico diretto ed indiretto totalmente ingiustificato, oltre che anacronistico. Da tale punto di vista appare inoltre necessario assicurare la piena attuazione dei provvedimenti legislativi, riducendo i tempi di adozione delle disposizioni attuative, laddove previste, nonché dell’emanazione da parte degli enti competenti delle istruzioni operative necessarie per dare piena agibilità alle norme.

R.E TE. Imprese Italia ritiene ineludibile partire dalle riduzioni degli adempimenti amministrativi e delle ridondanze procedurali, dalla razionalizzazione e semplificazione delle procedure e adempimenti sulla gestione dei rapporti di lavoro. Risulta altresì indispensabile intervenire sulle norme che realizzano contrasti interpretativi e giurisprudenziali e creare un sistema organico di disposizioni in materia di lavoro per costruire un complesso armonico di norme di semplice applicazione, come indicato nel disegno di legge delega, al fine di velocizzare le imprese e ridurre i costi di gestione.

Le istanze da tempo rappresentate da R.E TE. Imprese Italia vanno nella direzione di ritenere positive le iniziative legislative volte alla razionalizzazione delle disposizioni regolatorie dei rapporti di lavoro. Analogo giudizio positivo fu dato anche rispetto gli obiettivi prefissati nella legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro).

In particolare, anche durante l'iter di approvazione del predetto provvedimento, si evidenziò come dimezzare gli atti di gestione, eliminare i contrasti interpretativi, unificare le comunicazioni obbligatorie, telematizzando e de-burocratizzando contribuisca a migliorare la competitività delle imprese italiane. Semplificare dichiarazioni e certificazioni è in linea con le operazioni che molti paesi europei hanno già attuato negli anni passati. R.E TE. Imprese Italia sosterrà pertanto qualunque sforzo in questo senso.

Tuttavia l'auspicio è quello di vedere correttamente attuata la delega da parte del Governo mediante Decreti Legislativi che siano in grado effettivamente di rispondere alle esigenze di semplificazione della gestione dei rapporti di lavoro, nel pieno rispetto dei principi e criteri contenuti nella Legge Delega, evitando altresì la previsioni di eventuali costi diretti o indiretti a carico delle imprese.

Appare in particolare necessario dare attuazione al principio *"once only"* introducendo il principio generale dell'unicità della comunicazione, inteso come divieto di chiedere all'impresa tutto ciò che sia già in possesso della PA (Ministero del Lavoro, ANPAL, Inps, Inail, Ispettorato Nazionale del Lavoro, Centri per l'impiego), e rendendo operativa una banca dati centralizzata cui possano attingere le amministrazioni interessate.

L'obiettivo è quindi quello di semplificare gli adempimenti a carico dei datori di lavoro, ottimizzando la trasmissione di informazioni connesse ai rapporti di lavoro, senza peraltro ridurre la qualità e la quantità delle informazioni che vengono poste a disposizione delle diverse amministrazioni (ministeri, istituti, agenzie).

Tra i principi ed i criteri direttivi positiva è la previsione dell'attività di coordinamento o modifica di disposizioni legislative vigenti al fine di garantire o migliorare la coerenza giuridica, logica e sistematica della normativa, di "manutenzione" del linguaggio normativo e di aggiornamento dei testi normativi mediante abrogazioni espresse.

Tale operazione si rende necessaria per dare un assetto organico al quadro normativo di riferimento a seguito del sovrapporsi di disposizioni legislative o regolamentari nel corso degli anni, nonché per consentire un'agevole consultazione e conseguente applicazione della normativa lavoristica da parte degli operatori economici.

Il riordino generale di regole e norme che nel corso degli anni hanno provocato un irrigidimento delle procedure applicative dei diversi istituti ha influito non poco sulla loro diffusione. Una prova evidente è rappresentata dal contratto di apprendistato che ha visto una diffusione ancora non coerente con le potenzialità dell'istituto, dovuta soprattutto alle frammentazioni delle normative che sono state emanate nonché al complesso iter burocratico che le ha caratterizzate.

Il disegno di legge, in questo senso, contiene intenti molto positivi intervenendo per snellire le attività di gestione del rapporto di apprendistato riferite in particolar modo all'erogazione della formazione. Non a caso, mira alla semplificazione degli adempimenti posti in capo al datore di lavoro in ordine agli obblighi di formazione, facilitando in tal modo anche l'attività di accertamento dei requisiti di tale tipologia di rapporto.

Tuttavia, la norma facendo riferimento in maniera generica all'apprendistato nel suo complesso, corre il rischio di esporsi a diversificate interpretazioni che potrebbero creare confusione applicativa.

Pertanto, è necessario che siano salvaguardate le vigenti esperienze settoriali, confermando il ruolo delle parti sociali che attraverso la contrattazione collettiva hanno, già, compiutamente disciplinato e regolamentato la materia in maniera particolarmente articolata, soprattutto per quanto attiene l'apprendistato professionalizzante.

Per il comparto dell'artigianato, delle PMI e del terziario il contratto di apprendistato rappresenta un elemento identitario e di forte riconoscimento, nonché un importante strumento di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Intere filiere produttive sono decollate grazie all'apprendistato che, in molti casi, si è dimostrato uno strumento essenziale per raggiungere la completa integrazione fra formazione e mercato del lavoro e per creare un legame più forte fra la scuola e l'impresa fornendo ai giovani le competenze di cui hanno bisogno per entrare nel mondo del lavoro.

Rispetto alla volontà di razionalizzare le funzioni e i compiti riconosciuti al Ministero del Lavoro, nel rispetto del riparto di competenze tra lo Stato e le Regioni in materia di servizi per l'impiego, e quindi definire dettagliatamente le diverse competenze e attribuzioni, sicuramente trova piena condivisione ai fini anche di una concreta attuazione e di una larga e rapida diffusione delle misure incentivanti.

Le intenzioni del Legislatore, il cui obiettivo mira alla razionalizzazione e riorganizzazione dei centri per l'impiego, favorisce anche un'adeguata strutturazione e capacità di intermediazione da parte degli stessi che sono chiamati a organizzare e svolgere adeguatamente quelle attività di incrocio fra domanda ed offerta di lavoro, orientamento, analisi dei fabbisogni, formazione, che sono necessarie per l'incremento occupazionale.

A tal proposito la sfida che si pone il Legislatore è sicuramente vantaggiosa considerata la situazione in cui attualmente versano i servizi per l'impiego, che ancora stentano a svolgere appieno il loro istituzionale, considerati anche gli adempimenti previsti dalla disciplina sul Reddito di Cittadinanza, che in tal modo si trova a svolgere esclusivamente il ruolo di ammortizzatore economico, senza tralasciare l'obiettivo di realizzare una forma di politica attiva.

Riguardo, poi, all'accorpamento dei sistemi informativi, tale tipo di intervento risulta evidentemente essenziale, considerata l'incompleta interconnessione tra gli stessi, che sicuramente non favorisce lo scambio di dati tra Amministrazioni dello Stato e soggetti pubblici e privati, rallentando le attività connesse ai rapporti di lavoro. In particolare, al fine di ottimizzare la trasmissione delle informazioni andrebbe creata una infrastruttura informatica unica che eviti alle imprese di dover accedere su piattaforme distinte, ognuna caratterizzata da propri standard di funzionamento.

Si esprime apprezzamento anche per la previsione della realizzazione del “fascicolo elettronico del lavoratore”, peraltro già previsto nel D.lgs. n. 150/2015, finalizzato a consolidare il raggruppamento di tutti i dati esistenti presso i diversi Istituti e amministrazioni e presso soggetti privati, facilitando la conoscenza di tutte le informazioni attinenti la vita lavorativa ed i percorsi formativi di un determinato soggetto. Ciò consentirebbe alle imprese, ad esempio, di avere maggiore certezza circa la legittima fruizione di incentivi per l’assunzione, il cui riconoscimento risulta vincolato al possesso di determinati requisiti oggettivi o soggettivi da parte del lavoratore.

Auspicabile è anche un coordinamento della normativa nazionale con la disciplina europea di settore, oltre che l’eliminazione dei livelli di regolazione superiori a quelli minimi richiesti per l’adeguamento alla normativa europea. In linea generale occorrerebbe assicurare il recepimento delle direttive comunitarie senza introdurre aggravii non necessari per garantire i relativi livelli di tutela minima ivi previsti.

Infine garantire una più agevole accessibilità alle informazioni, ai dati e alla modulistica posseduti dalle amministrazioni pubbliche, nonché rendere più fluido lo scambio di dati tra le stesse amministrazioni, consentirebbe alle imprese di reperire le informazioni di cui necessitano con maggiore facilità e senza eccessivi ritardi. Fare impresa in Italia significa, infatti, ancora oggi, fare i conti con una burocrazia spesso ostile ed obsoleta, che fa prevalere inutili orpelli e formalismi certamente non utili ad incentivare la competitività delle imprese sui mercati nazionali ed internazionali.