

**SENATO DELLA REPUBBLICA**  
**Commissione Lavoro**

**Indagine conoscitiva sui canali d'ingresso nel mondo del lavoro e sulla formazione professionale dei giovani: stage, tirocinio e apprendistato.**

**Audizione del presidente di Confprofessioni**  
**Dott. Gaetano Stella**

Onorevole Presidente, Onorevoli Senatori,

desidero anzitutto esprimere il ringraziamento mio personale e di Confprofessioni tutta per l'attenzione che la Commissione Lavoro del Senato ci riserva, offrendoci l'opportunità di esporre la posizione dei professionisti italiani sul tema dell'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Questa indagine viene effettuata in un momento molto particolare: la pandemia ha avuto infatti un impatto importante sull'economia e sul mercato del lavoro italiano. E dopo un 2020, caratterizzato da un calo significativo dell'occupazione per gli effetti del *lockdown*, il 2021 ha mostrato alcuni segnali di ripresa, nonostante le numerose incognite dovute al perdurare dello stato di emergenza. La pandemia ha colpito duramente il mercato del lavoro, facendo emergere una serie di criticità strutturali, che riguardano da vicino soprattutto l'occupazione giovanile.

Negli ultimi venti anni si è infatti assistito ad un calo significativo della popolazione giovanile e ad un aumento corrispondente di *over 55*. Nello stesso periodo il numero di giovani occupati è sceso di oltre 2,5 milioni unità. L'Italia vanta il record assoluto di giovani che potrebbero lavorare nella fascia di età 15-34 anni: nel 2000 erano il 40% mentre nel 2019 ammontavano a quasi il 50%; una fascia rilevante della popolazione non impegnata nello studio, né nel lavoro né nella formazione. Ed è qui che si intrecciano politiche del lavoro e *trend* demografici, che nel nostro Paese destano preoccupazioni per il futuro.

La questione è ancora più problematica se si guarda al mondo del lavoro autonomo e professionale. Dai dati del Rapporto sulle Libere Professioni di Confprofessioni, emerge come l'impatto della pandemia sul lavoro indipendente sia stato particolarmente grave: il comparto del lavoro indipendente ha perso nei primi sei mesi del 2020 circa 170.000 unità (-4,1%), di cui 30.000 liberi professionisti (-2,0%).

Una diminuzione consistente che va necessariamente messa in rapporto con le dinamiche di lungo periodo. Per ragioni strutturali, nell'ultimo decennio, il lavoro indipendente sta attraversando una silenziosa involuzione nei flussi di entrata e di uscita (-735.000 unità circa), con la sola eccezione del settore professionale che nello stesso periodo aveva fatto registrare una crescita di quasi 290.000 unità. Un numero costituito in larga parte da persone in età matura (tra i 45 e i 64 anni, +222.000 unità), quasi sicuramente espulse dal mercato del lavoro tradizionale, e da pensionati che continuano a lavorare (nella classe con più di 65 anni, si registrano nel decennio +65.000 unità).

Siamo di fronte a una situazione complessa, aggravata dalle dinamiche reddituali medi dove, negli stessi anni, si assiste a una divaricazione crescente tra una componente minoritaria di professionisti con redditi elevati e una seconda componente, maggioritaria, con redditi bassi o in calo, soprattutto tra le giovani leve.

In questo contesto in chiaro-scuro il Piano nazionale per la ripresa e la resilienza, che pone tra le sue priorità trasversali l'aumento dell'occupazione giovanile, può realmente rappresentare un'opportunità per mettere a terra strumenti per un'efficace politica di inclusione dei giovani nel mercato del lavoro.

\*\*\*

Nel PNRR giovani e lavoro sono obiettivi trasversali presenti in ogni missione. L'obiettivo del Piano è far crescere l'occupazione giovanile del 3,3% entro il 2026, tuttavia le risorse allocate agli *under 35* indicano una spesa notevolmente inferiore rispetto ad altri Paesi europei. Per raggiungere tale obiettivo, il Piano individua due direttrici: il potenziamento delle competenze e un nuovo programma di politiche attive. Si tratta effettivamente di due aspetti cruciali su cui agire e sui quali la nostra Confederazione ha riposto una attenzione particolare.

La quarta missione del Piano, dedicata all'istruzione e alla ricerca, stanziava importanti investimenti che dovrebbero concorrere all'innalzamento di mezzo punto dell'occupazione giovanile. La formazione costituirà un canale privilegiato per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro che avrà nel digitale e nella transizione verde gli sbocchi principali (missioni uno e due del PNRR).

In quest'ottica, assumeranno un rilievo fondamentale quegli istituti che maggiormente agevolano l'acquisizione delle competenze in un contesto professionale, e in particolare l'apprendistato duale. Quest'ultimo si configura nei rapporti di lavoro integrati con percorsi formativi finalizzati al conseguimento di titoli di studio e qualifiche di livello secondario e terziario. L'apprendistato di primo livello, disciplinato dall'art. 43 del d.lgs. 81/2015, consente l'acquisizione della qualifica e del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica superiore. L'apprendistato di terzo

livello, previsto dall’art. 45 del d.lgs. 81/2015, è orientato invece al conseguimento di titoli di studio universitari e dell’alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché i diplomi relativi ai percorsi ITS.

3 Le potenzialità dell’apprendistato sono evidenti e, sebbene lo stesso PNRR lo individui come leva strategica nell’ambito di alcune delle missioni previste, devono essere necessariamente rimosse delle difficoltà operative che ne contrastano l’utilizzo. La regolamentazione ed il processo attuativo dell’apprendistato duale dipendono da una pluralità di competenze istituzionali che lo rendono complesso e poco appetibile per le imprese e per i professionisti. Occorre pertanto semplificare le regole, diffondere le *best practice* e spingere, anche con misure premiali, le istituzioni formative ad adoperarlo.

Un’efficace integrazione tra lavoro e formazione, realizzabile pienamente attraverso l’apprendistato duale, può costituire anche la chiave di volta per il rilancio degli istituti professionali e dei percorsi IeFP, che devono essere tra i canali prioritari di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Confprofessioni sostiene da sempre l’apprendistato duale in tutte le sue forme, come confermano i dati sull’utilizzo di tale istituto nel settore studi professionali. E la nostra Confederazione è stata tra i promotori della istituzione, nell’ambito dell’apprendistato di terzo livello, dell’apprendistato per il praticantato per l’accesso alla professione.

L’accesso alla professione si realizza, per numerose categorie professionali mediante lo svolgimento di un periodo di pratica o tirocinio presso un professionista, finalizzato a consentire l’acquisizione dei fondamentali teorici, pratici e deontologici della professione ed è generalmente richiesto quale requisito per l’ammissione all’esame di abilitazione all’esercizio della professione stessa. Il praticantato si distingue dal lavoro subordinato, dal lavoro autonomo e da qualsiasi altra forma di collaborazione contemplata dall’ordinamento, poiché presenta un contenuto e finalità peculiari, di fondamentale importanza per il futuro delle libere professioni, ma che ne rendono difficile l’inquadramento giuridico.

Il d.lgs. n. 81/2015 ha previsto, anche dietro nostro impulso, la possibilità di assumere con contratto di apprendistato i soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni, al fine di consentire lo svolgimento del praticantato per l’accesso alle professioni. Riteniamo, infatti, che attraverso l’utilizzo di tale tipologia contrattuale possano diffondersi in maniera efficace tutele e diritti a favore dei giovani e, non ultimo, l’applicazione della disciplina dei contratti collettivi che prevedono anche importanti misure di *welfare* e di assistenza. Si tratta di un segno di attenzione notevole, al quale abbiamo dato attuazione anche attraverso il CCNL

degli studi professionali, ma che non esaurisce il problema della necessaria rilevanza che dovrebbe essere posta su tale istituto, quale leva strategica per la formazione dei futuri professionisti. È per questo che chiediamo da sempre che alcuni strumenti, a cominciare da quelli individuati nell’ambito dei programmi europei di finanziamento alla mobilità transnazionale e alla formazione, possano essere rivolti anche al settore delle professioni in Italia.

Troppo spesso si è puntato negli ultimi anni sui tirocini di formazione e di orientamento al lavoro che, sebbene costituiscano un efficace strumento di politica attiva, sono stati impiegati sovente in maniera poco consona. In questo senso la disposizione contenuta nella legge di Bilancio 2022 che, attraverso un rinvio ad un Accordo in Conferenza Stato Regioni, mira a disciplinare nuovamente la materia, può rappresentare una occasione di rilancio dell’istituto. Riteniamo tuttavia che non debba essere snaturata la loro funzione di avvicinamento dei giovani al mercato del lavoro e pertanto non appare condivisibile la limitazione degli stessi ai soggetti svantaggiati.

Guardando, poi, all’ingresso dei giovani nel lavoro professionale, abbiamo più volte sollecitato il legislatore a incentivare tale percorso, rimuovendo ostacoli e difficoltà fisiologiche, legate alla conquista di spazi di mercato, attraverso la promozione di politiche di aggregazione tra giovani professionisti, e tra giovani professionisti e professionisti con maggiore anzianità. In linea generale, da tempo ricordiamo alle istituzioni politiche che i percorsi di aggregazione rappresentano, nelle attività professionali, obiettivi ineludibili per il comparto, a fronte di una concorrenza sempre più aggressiva e di mutate esigenze di offerta di servizi integrati e multidisciplinari. Si tratta di una sfida che, se può ragionevolmente trovare impreparati i professionisti più anziani, deve invece certamente essere raccolta dai più giovani. Al contempo, tuttavia, sono proprio i giovani professionisti a disporre minori risorse economiche, necessarie per dare vita a strutture complesse ed articolate, come richieste dalle aggregazioni professionali. Ed è qui che si misura il ruolo fondamentale della politica: si intervenga con risorse strategiche mirate alla detassazione delle *start-up* costituite da giovani professionisti nella forma di Società tra professionisti.

Sul fronte delle politiche attive, la missione “Inclusione e Coesione” del PNRR prevede il Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (Gol) e il potenziamento dei Centri per l’Impiego e del Servizio Civile Universale. L’insieme di questi interventi dal 2024 dovrebbe accrescere dello 0,6% l’occupazione dei giovani. Il *target* da conseguire per Gol è di 3 milioni di beneficiari entro il 2025. Di questi, almeno il 75% dovranno essere donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani *under* 30, lavoratori *over* 55.

Almeno 800 mila di questi dovranno essere coinvolti in attività di formazione, di cui 300 mila per il rafforzamento delle competenze digitali.

5 Tuttavia, l’assetto istituzionale delle politiche attive non è stato oggetto di riforme e rimarranno pertanto immutate le problematiche istituzionali che caratterizzano il nostro sistema e che derivano in primo luogo dalla farraginoso distribuzione delle competenze tra livello nazionale e regionale. Appare quindi opportuno puntare sullo sviluppo di percorsi di riqualificazione e accompagnamento al lavoro fondati sul più ampio grado di personalizzazione, supportando la persona, ed in particolare i giovani, attraverso attività di orientamento che prendano in considerazione tutte le opportunità di crescita professionale, incluse quelle legate all’esercizio della libera professione.

Occorrono misure mirate, come quelle già previste dalla legge 81/2017, che ruotano sulla istituzione di sportelli dedicati al lavoro autonomo presso i centri per l’impiego. Un intervento, quest’ultimo, che potrà favorire anche una maggiore sinergia tra associazioni del settore libero-professionale e agenzie delle politiche attive, secondo un modello di partenariato che determina da sempre ottimi risultati negli altri Paesi europei, e che può contribuire a rendere più efficaci, ed al contempo meno burocratizzate, le amministrazioni coinvolte in questo servizio. Un’efficace riforma delle politiche attive, infatti, passa necessariamente attraverso uno snellimento delle strutture e delle procedure e l’abilitazione di moduli sussidiari per fare leva sulle competenze offerte dalle forze sociali.

Roma, 2 marzo 2022