



11^a Commissione permanente Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale

Senato della Repubblica

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

**Audizione del dott. Sandro Susini
Comitato Tecnico Scientifico – Area Lavoro di Conflavoro PMI**

2 marzo 2022

Onorevole Presidente Matrisciano, onorevoli Senatori,

a nome di Conflavoro PMI, che ho l'onore di rappresentare, intendo ringraziarVi per l'invito a partecipare a questa audizione, dandoci la possibilità di portare alla Vostra attenzione le nostre valutazioni sui canali di ingresso nel mondo del lavoro e sulla formazione professionale dei giovani: stage, tirocinio e apprendistato.

La crisi provocata dalla pandemia da Covid-19 ha, senza dubbio, acuito la necessità di scongiurare l'aumento delle **diseguaglianze socioeconomiche tra generazioni**. Gli ultimi dati Istat sull'occupazione, pubblicati a febbraio 2022 e riferiti a dicembre 2021, rilevano un tasso di disoccupazione tra i giovani al 26,8%, in calo dello 0,7%.

Nonostante i timidi segnali di ripresa, non v'è dubbio che gli **effetti diretti e indiretti della pandemia saranno maggiormente a carico dei nostri giovani**, a causa sia della necessaria emissione di debito pubblico che, inevitabilmente, ha già trasferito l'onere fiscale sulle future generazioni, sia dell'impossibilità da parte delle imprese di assumere poiché incapaci di programmare gli investimenti per la carenza di liquidità e, soprattutto, per la domanda di mercato che stenta ancora a decollare.

L'auspicio di Conflavoro PMI, pertanto, è che il rilancio dell'intero Sistema Paese passi anche - e soprattutto - attraverso **nuove strategie e politiche giovanili** in grado di determinare un cambiamento radicale nella cultura delle competenze, dell'istruzione, della ricerca, affinché non vengano inflitti ulteriori colpi ai giovani del nostro Paese, già notevolmente svantaggiati nel confronto con i coetanei a livello europeo, soprattutto **in termini di percorsi formativi e professionali**.

A tal fine, come Conflavoro PMI, riportiamo di seguito alcune considerazioni e proposte migliorative dell'attuale sistema di accesso al lavoro che, a nostro avviso, possono contribuire ad offrire ai giovani istruzione e formazione professionale di elevata qualità e, di conseguenza, maggiori opportunità di occupazione.

- **Valutazioni e proposte in merito ai tirocini extracurriculari**

Limiti temporali

I tirocini extracurriculari possono essere promossi unicamente a favore di neo-diplomati o neo-laureati entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.

Molte imprese non riescono a sostenere i costi di un tirocinante che non è in possesso di conoscenze lavorative e che, nel breve periodo, non può fornire alcun contributo professionale al datore di lavoro. Per tale motivo si ritiene necessario **l'allungamento temporale ad almeno 18/24 mesi** entro il quale potrà essere promosso un tirocinio nei confronti di neo-diplomati o neo-laureati.

3

Visita medica preventiva

Il tirocinio formativo, quale forma d'inserimento temporaneo del giovane in azienda, non costituisce rapporto di lavoro.

Tuttavia, il D.Lgs. 81/2008, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, equipara i tirocinanti a tutti gli altri lavoratori per le misure di salute e sicurezza. Per tale motivo, riteniamo necessario che **la visita medica preventiva venga resa obbligatoria** per tutte le attività svolte dal tirocinante.

Soggetti interessati

In merito, invece, ai soggetti che possono accedere ad un tirocinio extracurriculare, come Conflavoro PMI riteniamo corretto continuare a prevedere tale percorso di formazione possa essere rivolto, senza limiti di età, a lavoratori a rischio disoccupazione o disoccupati, in cassa

integrazione, a persone già occupate ma in cerca di altra occupazione, a soggetti disabili e svantaggiati (rifugiati, vittime di tratta o sfruttamento).

Incentivare le assunzioni dei tirocinanti

Conflavoro PMI, come più volte evidenziato in tutte le sedi istituzionali opportune, ritiene ribadire l'opportunità di **prevedere degli incentivi fiscali e previdenziali** per le aziende che provvedono ad assumere i propri tirocinanti al termine del periodo formativo.

Gli incentivi potrebbero consistere in uno **sgravio contributivo a favore dell'azienda** per un periodo di tempo indipendentemente dalla tipologia contrattuale stipulata (apprendistato, contratto a termine, contratto a tempo indeterminato).

Disincentivare l'abuso dell'istituto

Per garantire la legalità e tutelare il mercato del lavoro giovanile, a nostro avviso occorrerebbe **vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo stabilito**. Attualmente questo limite vale solo per le unità operative con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato.

È opportuno, infatti, mettere in campo azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la previsione di una **certificazione delle competenze acquisite dal tirocinante da parte di un organo terzo**. Se il bilancio delle competenze fosse ritenuto positivo, questo potrebbe essere annotato nel curriculum vitae del lavoratore ad opera del Centro per l'impiego e l'azienda potrebbe beneficiare di incentivi legati al rimborso dell'indennità erogata al tirocinante o tramite la previsione di crediti fiscali.

Assunzioni tirocinanti

Ad oggi, la prima attivazione di un rapporto avviene con un contratto a termine (50,8% del totale) o con l'apprendistato (33%). I contratti a tempo indeterminato costituiscono il 10,7%.

Inoltre, la possibilità di impiego è più alta per i tirocini che hanno una durata maggiore: la percentuale di rapporti attivati sui tirocini conclusi è più elevata per quelli che hanno avuto una durata compresa tra 181 e 365 giorni.

Tenuto conto di quanto sopra, è evidente che occorrerebbe **allungare la durata del tirocinio formativo** e di orientamento dei neodiplomati e neolaureati che oggi è di solo 6 mesi ad almeno 12/18 mesi.

- **Valutazioni e proposte in merito all'apprendistato**

Limiti quantitativi

L'apprendistato rappresenta l'intreccio tra formazione e lavoro. Se l'apprendistato duale funziona davvero, i giovani si avvicinano al mondo del lavoro già prima di terminare gli studi. Conflavoro PMI, in questa sede, ribadisce la necessità di snellire l'apprendistato, incentivandolo affinché il datore di lavoro possa inserire facilmente i lavoratori nel proprio organico senza limiti quantitativi.

5

Attualmente il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere **non può superare il rapporto di 3 a 2** rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto **non può superare il 100%** per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori **inferiore a dieci unità**. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Incentivazioni e disincentivazioni per le aziende

Le aziende che mantengono al lavoro gli apprendisti al termine del periodo previsto dal CCNL dovrebbero beneficiare di incentivi. Allo stesso modo dovrebbero essere disincentivati quegli imprenditori che sfruttano soltanto l'istituto ritenendolo idoneo ad una turnazione di giovani a basso costo.

Per arginare tale fenomeno, la nostra Confederazione propone di **prevedere agevolazioni contributive della durata di almeno due anni** per i datori di lavoro che mantengono in forza l'apprendista al termine del periodo di apprendimento. Attualmente, infatti, lo sgravio previdenziale è previsto per un solo anno.

Sostegno Premiale incrementabile con il decorso della durata del contratto

Sarebbe corretto prevedere, inoltre, che **le retribuzioni e gli sgravi/incentivi aumentino con il passare della durata del contratto di lavoro** in modo da favorirne il ricorso e renderlo maggiormente "appetibile" (forma premiale) con il passare del tempo sia nei confronti del lavoratore (che vede incrementare il proprio stipendio) che dell'azienda (che ottiene una riduzione del costo contributivo).

Agevolazioni contributive

In merito alle agevolazioni contributive, Conflavoro PMI chiede **che vengano equiparate per tutte le aziende**, tenuto conto che lo sforzo per la formazione dell'apprendista è il medesimo, indipendentemente dal numero di dipendenti assunti.

6

Attualmente, infatti, sono previsti sgravi diversificati in base al numero di dipendenti in forza: più o meno di nove. L'impresa che impiega più di 9 dipendenti paga addirittura l'11,61% di contributi.

Formazione

La componente formativa, nel contratto di apprendistato, assume senza dubbio notevole importanza. All'apprendista deve essere impartita una **duplice tipologia di formazione**: quella rivolta all'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche e quella di base e trasversale.

La formazione di base e trasversale è disciplinata e finanziata dalle Regioni ed è una componente obbligatoria solamente qualora essa sia realmente disponibile per il datore di lavoro

e l'apprendista. Occorrerebbe, a tal proposito, che **tale tipologia di formazione fosse più omogenea a livello regionale**: basti pensare, ad esempio, che alcune Regioni prevedono che l'erogazione possa essere svolta solo da enti accreditati mentre altre, invece, ammettono la possibilità di attivare e svolgere l'apprendimento all'interno dell'azienda ma con regole molto stringenti (locali idonei alla formazione distinti da quelli destinati alla produzione di beni e servizi).

Per uniformare la formazione di base e trasversale a livello nazionale, Conflavoro PMI propone di organizzare tale attività attraverso **l'utilizzo di mezzi tecnologici dedicati alla formazione online, nota come FAD**, che durante il periodo di *lockdown* a causa del Covid-19, è stato particolarmente utilizzato, facendo registrare notevoli risultati.

Tale modalità di formazione offre una serie di vantaggi che vanno dalla riduzione dei costi per i corsisti e per le aziende alla personalizzazione dei percorsi formativi fino alla possibilità, per alcuni soggetti con maggiore difficoltà negli spostamenti, di frequentare le lezioni.

A nome di Conflavoro PMI, intendo ringraziare il Presidente e tutti i Commissari per l'opportunità offerta, con l'auspicio che le proposte evidenziate possano trovare accoglimento e contribuire, dopo una lunga e drammatica fase di incertezza economica e di instabilità del mercato del lavoro, a creare le condizioni necessarie affinché il nostro Sistema Paese diventi più equo, inclusivo, sostenibile e competitivo anche a livello internazionale.

7

Conflavoro PMI: chi siamo

Conflavoro PMI è l'associazione datoriale che maggiormente tutela e promuove gli interessi delle imprese associate. Conflavoro PMI nasce per rispondere alle esigenze e ai problemi delle micro, piccole e medie imprese, che oggi sono le realtà maggiormente in difficoltà a causa della crisi economica globale. La confederazione si propone come obiettivo primario la ripartenza e riqualificazione del sistema imprenditoriale nazionale, attraverso un nuovo modo di far associazione, ponendo il mondo delle professioni qualificate al servizio di tutte le imprese associate. Con più di 1000 collaboratori operanti in circa 70 sedi della confederazione, Conflavoro

PMI conta ad oggi oltre 83.000 aziende associate su tutto il territorio Nazionale e più di 500.000 addetti appartenenti ai più diversificati settori economici del Paese.

Roma, lì 2 marzo 2022