

Position paper

Indagine Conoscitiva sui

**canali di ingresso nel mondo del lavoro e sulla formazione
professionale dei giovani: stage, tirocinio e apprendistato**

11^a Commissione Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale

Senato della Repubblica

10 Marzo 2022

Direzione Lavoro e Affari Generali

Introduzione

La 11^a Commissione Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale ha deliberato di procedere ad una serie di audizioni nell'ambito *dell'indagine conoscitiva sui canali di ingresso nel mondo del lavoro e sulla formazione professionale dei giovani: stage, tirocinio e apprendistato*.

Si ringrazia la Commissione per la convocazione all'audizione odierna e, a seguire, si rappresentano alcune brevi considerazioni ed osservazioni in merito al tema in oggetto anche con riguardo al settore della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO, c.d. Grande Distribuzione).

Giovani, formazione e mercato del lavoro

Contesto nazionale

1. La formazione dei giovani

“I giovani italiani sono di meno, mediamente meno formati a livello avanzato, meno valorizzati quando inseriti nel sistema produttivo, più passivamente a carico dei genitori o del welfare pubblico. Rispetto ai Paesi con cui ci confrontiamo, da un lato sono meno efficacemente messi nella condizione di creare valore nel mondo del lavoro, d'altro lato sono lasciati più facilmente diventare un peso in termini di costi sociali.” (A. Rosina, Rapporto Cnel, 2021). Una fotografia, quella scattata dal CNEL, che non può che condurre ad attente riflessioni sulla particolare condizione dei giovani nel nostro Paese tale da renderli, quasi costantemente, una delle categorie più colpite nelle fasi di crisi e comunque tra le più fragili anche nei contesti di maggiore stabilità economica.

Prima di addentrarsi nell'analisi di alcune forme di lavoro o tipologie contrattuali che possono essere fonte (se utilizzate male) di instabilità lavorativa per i giovani e, quindi, anche di precarietà “sociale”, si ritiene necessario riservare particolare attenzione su alcuni dati che attengono al profilo educativo e formativo della suddetta popolazione.

Secondo il Rapporto Istat dell'anno scorso, nel 2020 solo il 62,8% della popolazione di 25-64 anni possiede almeno un diploma di scuola secondaria superiore, c.a. 16 punti percentuali al di sotto della media europea. Per i 30-34enni, invece, l'incidenza di diplomati è più alta (46% contro 43% media UE), tuttavia al conseguimento del diploma non corrisponde un adeguato completamento del percorso universitario.

Nel nostro Paese vi è infatti una minore propensione dei giovani a proseguire con successo gli studi dopo la scuola superiore. Solo il 27,8% (contro il 40% dell'UE) della popolazione con età compresa tra i 30-34 anni è laureato.

La quota dei 18-24enni che escono dal sistema di istruzione e formazione senza aver conseguito un diploma o una qualifica nel 2020 è pari in Italia al 13%, valore inferiore all'obiettivo nazionale (16%), ma più elevato di quello fissato in sede europea (10%), pressoché raggiunto in media dall'UE. I giovani che abbandonano gli studi, avendo al massimo raggiunto la licenza media, sono stati 543.000 nel 2020 (quasi la metà vive nel Mezzogiorno): si tratta di un aggregato di popolazione particolarmente vulnerabile in termini di inserimento nel mercato del lavoro e di prospettive di inclusione sociale, soggetto a ripercussioni negative sulle condizioni economiche future.

L'abbandono della scuola talvolta è soltanto la punta di un iceberg. La difficoltà di alcuni ragazzi a proseguire il percorso formativo inizia precocemente all'interno della scuola e i livelli di competenza sono influenzati in maniera diseguale da alcune caratteristiche: genere, cittadinanza, condizione socioeconomica e culturale della famiglia. Le competenze inadeguate si perpetuano negli anni e influenzano la scelta del percorso scolastico, l'apprendimento e, in ultimo, la decisione di abbandonare la scuola.

La percentuale di NEET (*Not in Education, Employment or Training*) 20-34 anni nell'Unione europea nel 2020 tocca il valore più elevato in Italia (29,4% - 2,1 milioni). Secondo l'Istituto di statistica *"il segmento dei NEET, oltre ad assumere un peso anomalo rispetto al contesto europeo, costituisce motivo di preoccupazione perché rappresenta un grave sotto-utilizzo del potenziale umano e lavorativo delle risorse più giovani. L'ampiezza di questo segmento, tornato a crescere con la crisi, e le difficoltà strutturali di uscita da tale condizione, qui illustrate, confermano l'esistenza di gravi ostacoli al contributo dei giovani alla crescita del Paese."*

Ridotto numero di diplomati, pochi laureati, alto livello di abbandono scolastico ed accentuato fenomeno dei c.d. Neet contribuiscono così ad una elevata disoccupazione e ad una ridotta qualità dell'occupazione giovanile: indicatori considerati strutturali della società italiana.

Da ultimo, si tenga altresì presente che, secondo i dati Eurostat, poco più di 1 disoccupato su 4 in Italia dichiarava di essersi rivolto ad un Centro per l'Impiego (CPI) contro quasi la metà della media UE. Ancora oggi, infatti, la grande maggioranza dei giovani italiani, secondo le rilevazioni ISTAT, trova lavoro attraverso la rete familiare e parentale. Un sistema che rischia di penalizzare i più deboli e bisognosi: i giovani in primis, ma anche donne, immigrati, soggetti a bassa scolarizzazione cui vengono offerti - in mancanza di intermediari professionali ed autorizzati pubblici e/o privati - contratti poco o per nulla qualificanti.

2. Dalla formazione al lavoro

I giovani accedono per la prima volta nel mercato del lavoro all'età media di 22 anni. Nella maggior parte dei casi **l'ingresso avviene attraverso contratti a tempo determinato e più raramente attraverso contratti di apprendistato (14%)** o con un contratto a tempo indeterminato (9%).

Secondo i dati elaborati da ANPAL, nel 2019 risultano attivati complessivamente quasi 356.000 tirocini extracurricolari con un volume complessivo di attivazioni dal 2014 al 2019 a

circa 1 milione e 970 mila. In osservazione del complesso dei primi ingressi dei giovani nel mondo del lavoro (15-29 anni), nel suddetto arco temporale, il 17% di questi ultimi è avvenuto con un tirocinio extracurricolare.

Fermi restando i dati sopra evidenziati, considerata la difficoltà del sistema formativo a dialogare con quello imprenditoriale, anche nel nostro Paese si è iniziato ad **investire negli strumenti di alternanza formativa**: un metodo che consente l'integrazione tra attività formative di aula, di laboratorio e *work experience*, a rimedio del **disallineamento tra competenze maturate e richieste dal mercato**. Un fenomeno, quest'ultimo, che limita le opportunità di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, ove il fabbisogno di qualificati (formazione professionale), diplomati e laureati in determinate professioni (di vendita, sanitarie, STEM, logistica, meccanica, ecc.), non viene colmato dall'offerta anche a causa di alcune persistenti rigidità ed autoreferenzialità del sistema educativo e formativo del Paese.

Il metodo dell'alternanza si concretizza attraverso istituti quali l'apprendistato (soprattutto di primo livello), i tirocini curriculari e mediante dispositivi didattici come i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO).

Al di là delle luci e delle ombre che possono altresì rinvenirsi sulle modalità di utilizzo dei citati strumenti – e, sulle ombre, è necessario il contrasto a qualsiasi possibile forma di abuso - è evidente come non si possa arretrare da un modello che intende riconoscere valenza educativa e formativa anche al momento pratico del fare, da integrarsi con quello più nozionistico del sapere.

Contesto di settore

1. Il lavoro nel Retail

In termini generali, il settore retail si caratterizza per la stabilità dei rapporti di lavoro e la buona qualità dell'occupazione. Le rilevazioni sulla struttura della forza lavoro realizzate da PwC-*Progetto di supporto alla comunicazione in merito alla gestione delle Risorse Umane nel Retail* evidenziano, infatti, il prevalente ricorso a **contratti a tempo indeterminato** che interessano il **90%** dei lavoratori. La percentuale dei **rapporti di lavoro c.d. a termine** è pari all'**8%**, ai quali seguono i contratti di **apprendistato professionalizzante (1%)** ed altre forme di impiego (**1%** tra cui ad es. gli **stage**).

Il trend relativo alle assunzioni per tipologia di contratto (a prescindere dall'età), **nel corso degli ultimi 5 anni, indica un aumento delle attivazioni dei rapporti a tempo indeterminato** (dal 29% al 32%), un costante ricorso ai contratti a **tempo determinato** pari al 66% (seppur in calo negli ultimi 2 anni), nonché la **riduzione nell'utilizzo dell'apprendistato** (dal 4,6% nel 2015 al poco più dell'1% nel 2020).

La scomposizione della popolazione lavorativa del settore per grado di scolarizzazione pone in rilievo l'elevata quota di addetti con diploma di istruzione superiore (55%); la percentuale dei laureati è pari al 10% c.a. mentre coloro che hanno conseguito la licenza di scuola media inferiore rappresentano il 35%. A tale dato, si affianca quello relativo all'età della forza lavoro della DMO che vede il 61% degli addetti distribuiti nella fascia 30-50 anni. I c.d. over 50,

negli ultimi 10 anni, sono aumentati dal 9% al 23% mentre gli under 30 passano dal 27% al 16%, nel medesimo arco temporale.

Il medio livello di scolarizzazione, il tendenziale invecchiamento della forza lavoro ed il basso livello di turnover hanno indotto le aziende a porre in essere una elevata quantità e qualità di **investimenti formativi**, anche durante l'emergenza pandemica, finalizzati all'**insegnamento dei mestieri più tradizionali, allo sviluppo delle competenze manageriali, al costante aggiornamento delle capacità già acquisite dal personale più senior, nonché all'apprendimento delle nuove professionalità in relazione ai fabbisogni emergenti.**

2. L'inserimento dei giovani nel Retail

Le aziende aderenti a Federdistribuzione, che stimano un livello complessivo di assunzioni tra le 16.000 e le 18.000 unità all'anno, si trovano spesso ad essere una **prima "porta di accesso", con lavori e professionalità semplici, per i giovani nel mercato del lavoro.**

Il fabbisogno delle aziende è rappresentato, in via principale sul piano quantitativo, da figure quali l'assistente/addetto alle vendite, l'addetto al magazzino e l'addetto alle casse, figure per le quali la selezione avviene, nella maggioranza dei casi e con facilità di incontro, direttamente nel mercato del lavoro.

Nei suddetti casi, il percorso scolastico di provenienza del giovane ha bassa incisività nella fase di matching che, nella maggioranza dei casi, può avvenire mediante il ricorso a contratti temporanei/flessibili oppure di apprendistato professionalizzante per una formazione strettamente "on the job".

Per quanto invece attiene alla selezione e ricerca di figure più "specialistiche" presso i punti vendita (ad es. gastronomo, macellaio, specialista prodotti freschi, store manager, visual merchandiser), il percorso formativo scolastico del giovane assume maggiore rilevanza.

Al fine di intercettare i migliori talenti sono frequenti le **partnership** che le aziende attivano con **con gli Istituti Tecnici Superiori, con gli Istituti professionali e con le Università, a garanzia di una formazione specialistica orientata alle esigenze aziendali.** In tale prospettiva, non mancano poi gli interventi *ad hoc*, direttamente attuati dalle imprese, per la crescita e lo sviluppo delle competenze attraverso la creazione di strutture interne appositamente dedicate (76% del campione), come le scuole di formazione.

Anche per quanto riguarda i profili professionali richiesti presso le sedi e gli headquarter (finanza, acquisti, logistica, information technology, marketing, risorse umane, legale), i giovani laureati nelle Facoltà universitarie sono ampiamente disponibili ad entrare in contatto con il mondo del Retail, trattandosi di realtà distributive di grandi dimensioni con marchi celebri.

Nelle occasioni di cui sopra, è più frequente l'attivazione di percorsi in alternanza formativa e di tirocinio curricolare che consentono di orientare il candidato alla

concreta “**situazione di compito**” in ambito aziendale anche per una fase di *recruiting test*. In caso di successo, a tali momenti di “primo incontro” tra azienda e possibile candidato, segue, in line generale, l’instaurazione di rapporti contrattuali stabili (apprendistato e contratto a tempo indeterminato) con elevate possibilità di carriera.

Decisamente più contenuti sono invece i numeri che riguardano l’attivazione di programmi formativi rientranti nei percorsi per le competenze trasversali e per l’orientamento (PCTO), sia per aziende coinvolte che per numero di giovani inseriti.

Considerazioni conclusive e indicazioni di policy

- In contesti produttivi complessi e in costante evoluzione (si pensi alla transizione digitale ed ecologica in atto), le modalità di apprendimento dovrebbero essere ampliate, identificando nell’esperienza pratica uno dei luoghi principali in cui acquisire capacità che nessuna lezione teorica potrebbe trasmettere. **Stabilire un solido raccordo tra mondo formativo e imprese, facilitando la transizione dei giovani, è un obiettivo da continuare a perseguire e consolidare per migliorare l’occupabilità, ridurre il *mismatch* e prevenire il precoce abbandono degli studi.**

La condizione di fragilità (anche) professionale che caratterizza spesso i giovani non va infatti ricondotta ad una presunta precarietà insita in alcune forme contrattuali, bensì alle insufficienti connessioni tra qualità e funzionamento dei sistemi di educazione-formazione ed efficienza complessiva del mercato del lavoro.

- Nella prospettiva di cui sopra, ferme restando le difficoltà esistenti sia lato “scuola” che imprese sull’attuazione dei percorsi esperienziali (soprattutto nel ciclo di istruzione secondaria superiore), occorrerà **continuare a promuovere la corretta alternanza formativa** quale metodo funzionale all’orientamento nonché ad “imparare ad apprendere”. Al fine di prevenire ed evitare ogni situazione di abuso, sarà opportuno prevedere una **più ampia diffusione dei controlli sulla qualità dei percorsi e, se opportuno, anche un irrigidimento dell’apparato sanzionatorio**. In tale prospettiva, va dunque mantenuto distinto il metodo dell’alternanza dalle sue modalità realizzative, sulle quali occorre una accurata vigilanza.
- Con riguardo agli strumenti di realizzazione dell’alternanza, **sia tirocini curriculari che extracurriculari sono all’attenzione del Legislatore**. Per quanto concerne i primi, è in corso l’esame, presso la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati, di differenti DDL finalizzati a ridimensionare l’attivazione o, quantomeno, a rivederne l’applicazione. In relazione ai c.d. stage extracurriculari – utilizzati anche nel settore della grande distribuzione - la Legge di Bilancio 2022 prevede, sostanzialmente, che entro 180 dalla data di entrata in vigore, Governo e Regioni concludano un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini (diversi da quelli curriculari), secondo criteri che ne circoscrivano l’attivazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale. Il tema degli stage extracurriculari è certamente molto controverso ed è innegabile che l’istituto sia talvolta oggetto di un utilizzo improprio da parte del datore di lavoro.

Tuttavia, la suddetta revisione dell'ambito di applicazione soggettivo del tirocinio appare contrastare con la necessità di sostenere l'occupazione dei giovani, creando concrete occasioni di formazione *on the job*. L'eventuale utilizzo nei confronti di una platea molto ristretta non solo priva le aziende di uno strumento di politica attiva del lavoro, ma rischia di escludere i giovani da importanti opportunità di orientamento e apprendimento.

- **Il contratto di apprendistato è sicuramente lo strumento principale per realizzare forme di alternanza formativa strutturate.** Tuttavia, non è mai definitivamente decollato, con l'eccezione della versione "professionalizzante", come testimoniano i numeri delle statistiche nazionali. Da sempre percepito come istituto burocraticamente complesso, il suo ricorso da parte delle aziende è stato molto influenzato – anche con riguardo al settore *retail* - dalla presenza di importanti misure di riduzione del costo del lavoro per i contratti a tempo indeterminato (esoneri contributivi). **Al fine di provare a rilanciare detta tipologia contrattuale, si ritiene opportuno un importante intervento di semplificazione normativa, attraverso la quale riconoscere il ruolo principale alla c.d. formazione *on the job* e la possibilità di una gestione uniforme ed omogenea degli aspetti formativi del contratto. Un tema, quest'ultimo, particolarmente sentito dalle aziende distributive che, essendo multilocalizzate su tutto il territorio nazionale, si imbattono costantemente in una gestione diversificata del contratto Regione per Regione.** Tale aspetto risulta altresì ancor più preminente in relazione all'apprendistato di c.d. II livello (più utilizzato nella grande distribuzione) avente, come finalità, il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali. Per tale fattispecie, infatti, il datore di lavoro è obbligato, laddove presente, ad integrare la formazione di tipo professionalizzante (*on the job*) con l'offerta formativa pubblica - di competenza regionale - finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali.
- Da ultimo, si ritiene opportuno **un intervento di riduzione significativa del costo del lavoro che potrebbe avere come punto di partenza la revisione e la sistematizzazione delle misure di incentivo all'assunzione ed esonero contributivo esistenti.** Detto intervento dovrebbe essere generalizzato (non selettivo e non soggetto alla disciplina sugli aiuti di stato) e strutturale (stabile nel tempo).
La fruizione delle agevolazioni all'assunzione è, ad oggi, soggetta ad elevata complessità frutto di una stratificazione normativa molto sostanziosa che ha cercato negli anni, con le poche risorse disponibili, di aiutare in modo selezionato particolari settori e operatori economici, perdendo tuttavia di vista il necessario quadro d'insieme. Nel periodo attuale, inciso fortemente dalla crisi epidemiologica, il Legislatore è poi intervenuto con strumenti temporanei ed emergenziali con l'obiettivo di ottenere impatti nell'immediato. Tuttavia, sul piano operativo, si assiste ad una forte "granularità" dei benefici, con difficoltà a volte quasi insormontabili per gli operatori di identificare le modalità, e soprattutto, i tempi di applicazione.
