



Confederazione Nazionale *dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa*

Senato della Repubblica

Commissione 11^a Lavoro pubblico e privato

Indagine conoscitiva

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

Documento CNA

10 marzo 2022

A cura di CNA Nazionale



La presente audizione, che ci consente di indagare un tema estremamente rilevante per la regolamentazione del mercato del lavoro e per la vita delle nostre imprese, ossia quali sono i canali di ingresso nel mondo del lavoro per i giovani e qual è il ruolo della formazione professionale.

Prima di entrare nel merito dell'indagine, è necessario soffermarsi su alcuni dati analizzati dal Centro Studi della CNA, che mettono in evidenza la forte correlazione tra il mondo delle micro-imprese e l'occupazione giovanile: in Italia, nelle microimprese, il 22,4% dei dipendenti conta meno di trent'anni. Questa percentuale scende al 17,3% del totale per le imprese che occupano dai 10 ai 49 addetti e addirittura arriva al 13,2% nelle imprese che occupano tra i 50 e i 249 addetti e al 12 % per le imprese che hanno oltre 250 occupati.

Un secondo aspetto molto significativo nel rapporto tra giovani lavoratori e microimprese riguarda la tipologia contrattuale. Dall'analisi del Centro studi CNA si evince che l'attrattività delle micro imprese nei confronti dei giovani lavoratori non è casuale, ma risponde a una strategia di lungo periodo perseguita dagli imprenditori: il 77,2 per cento degli occupati nelle micro-imprese con meno di trent'anni di età lavora con un contratto a tempo indeterminato. Nella fascia di imprese tra 10 e 49 addetti tale quota scende al 71,7 per cento e cala al 65,1 per cento tra 50 e 249 addetti e al 51 per cento da 250 addetti in poi.

Questi dati ci consentono, quindi, di affermare che sono proprio le imprese di minori dimensioni, le microimprese, quelle ad essere maggiormente interessate dall'ingresso di giovani e dalla loro formazione.

A fronte di questi dati, tuttavia, bisogna considerare che nel nostro Paese ancora si registra una difficile transizione dal mondo dell'istruzione e della formazione a quello del lavoro.

La disoccupazione giovanile, seppur sia diffusa in tutta Europa, in Italia raggiunge dei picchi notevoli anche a causa del forte gap esistente tra Istruzione e Lavoro.

Sul punto, la CNA ha promosso pochi mesi fa un sondaggio riguardante le prospettive della domanda di lavoro delle imprese artigiane, micro e piccole nella seconda metà del 2021 e

le eventuali difficoltà riscontrate nel reperimento delle figure professionali ritenute necessarie nei processi produttivi.

Al sondaggio hanno partecipato circa 1.900 imprese artigiane alle quali sono state chieste informazioni sullo stato della domanda di lavoro, sulle eventuali difficoltà riscontrate nel processo di reperimento delle professionalità cercate e sulle modalità con cui è stata effettuata la selezione.

Le imprese intervistate hanno confermato una difficoltà generalizzata a reperire i profili professionali di cui vi è bisogno e la non piena efficienza del mercato del lavoro nel favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Complessivamente, un'impresa su tre (33,9%) dichiara di non essere riuscita a reperire sul mercato la professionalità di cui ha bisogno. Si tratta di un problema emerso già in passato e che, al di là delle caratteristiche della fase congiunturale corrente, riporta ad altre criticità del nostro mercato del lavoro: la carenza dei sistemi di orientamento al lavoro e poca dinamicità verso i sistemi formali di ricerca del lavoro.

Interrogate sulle modalità utilizzate per reperire candidati con le competenze richieste, infatti, meno di sei imprese su dieci dichiarano di utilizzare canali "formali".

Questi numeri possono essere letti in combinato con una recente indagine pubblicata dall'Istat, che testimonia come ancora nel 2020, la ricerca del lavoro è affidata prevalentemente a canali informali: addirittura il 77% dei lavoratori intervistati dall'indagine Istat ha dichiarato di aver trovato lavoro tramite amici, parenti o conoscenti, Solo il 16% delle persone in cerca di occupazione si è rivolto a un centro per l'impiego.

Tutti questi dati sopra riportati ci consentono di trarre tre considerazioni: (i) le imprese artigiane e le imprese di minori dimensioni sono quelle maggiormente interessate dall'occupazione giovanile; (ii) i sistemi di orientamento al lavoro non risultano essere efficienti, in quanto una considerevole percentuale di imprese ancora fatica a reperire le risorse di cui ha bisogno e, infine, (iii) è ancora troppo alta, soprattutto se confrontata con la media europea, la percentuale di imprese e lavoratori che non si rivolgono ai canali ufficiali per la ricerca di lavoro, ma preferiscono rivolgersi ai canali informali e alle reti di conoscenze.

Queste tre considerazioni ci impongono di tornare a riflettere su una duplice necessità: implementare i contatti tra mondo della scuola/della formazione e mondo del lavoro e rafforzare il ruolo delle Parti Sociali per sostenere i sistemi di orientamento e ricerca del lavoro.

La forte distanza che si registra da anni tra mondo della scuola e mondo del lavoro e che ha causato le pesanti disfunzioni sopra riportate, oggi rischia di produrre delle situazioni paradossali in misura esponenziale, in quanto i cambiamenti in atto nell'organizzazione del lavoro richiedono sempre di più uno stretto legame tra formazione e occupazione.

Le imprese artigiane, infatti, oggi si confrontano non soltanto con la sfida connessa alle tecnologie 4.0, ma anche con il radicale cambiamento di alcuni paradigmi produttivi e formativi. La pandemia ha accelerato tutta una serie di processi che hanno cambiato alcuni segmenti della produzione e che, se non opportunamente guidati, rischiano di avere forti ripercussioni soprattutto nelle imprese meno strutturate.

Il PNRR è ben consapevole di questa emergenza, tanto che le politiche per i giovani – insieme a quelle per le donne e per il Sud – rappresentano un'attenzione trasversale a tutti gli interventi e missioni del PNRR.

Attualmente, lo strumento maggiormente utilizzato dalle imprese artigiane e della PMI per avvicinare il mondo della formazione con il mondo del lavoro è il **contratto di apprendistato**, soprattutto professionalizzante o cd. di secondo livello.

L'apprendistato, in quanto contratto a causa mista, è lo strumento per eccellenza in grado di conciliare le esigenze formative con quelle della prestazione lavorativa. La formazione, infatti, pur essendo un valore ovunque riconosciuto e valorizzato, nelle imprese artigiane e nelle PMI assume una rilevanza strategica, non solo per le caratteristiche intrinseche delle attività produttive, ma anche perché in queste imprese l'imprenditore lavora fianco a fianco con i dipendenti ed ha un forte interesse alla formazione dei lavoratori, alla trasmissione del saper fare e alla stabilità del rapporto lavorativo.

L'apprendistato costituisce una forma di assunzione stabile, che il legislatore per molto tempo ha incentivato nelle imprese che occupano fino a 9 dipendenti.

Negli ultimi anni, tale sgravio è stato eliminato ed è stato ripristinato solo nell'ultima legge di Bilancio limitatamente all'apprendistato di primo livello. Si tratta di un'introduzione certamente positiva, che segna la volontà del legislatore di tornare a investire nel contratto di apprendistato, ma che andrebbe estesa soprattutto all'apprendistato professionalizzante, il quanto strumento maggiormente utilizzato. In tal senso sarebbe opportuno incrementare le risorse nazionali e garantire un cofinanziamento delle Regioni attraverso risorse proprie e/o dei Fondi Europei al fine di rendere effettivo il diritto alla formazione di tutti gli apprendisti.

In questi anni di pandemia, le imprese artigiane hanno registrato anche un buon successo per la formazione a distanza, che si è dimostrata una metodologia utile, in grado di dare continuità nella fase di pandemia e ben rispondente alle istanze di flessibilità.

Quello che andrebbe potenziato nella disciplina dell'apprendistato di secondo livello è il ruolo del tutor interno, inteso come vettore dell'apprendimento nel percorso formativo on the job, da sostenere con specifiche risorse di natura pubblica.

Sarebbe altresì opportuno valorizzare la formazione esterna di base e trasversale al fine di renderla maggiormente professionalizzante, individuando una personalizzazione dei percorsi in base alle qualifiche e alle attività svolte.

L'apprendistato di primo e terzo livello, invece, è parte integrante del sistema duale. Al fine di incentivare la diffusione nelle imprese artigiane e nelle PMI di questa tipologia contrattuale, nel 2018 la CNA ha sottoscritto con CGIL, CISL e UIL un Accordo Interconfederale per la disciplina dell'apprendistato di primo e terzo livello, volto a disciplinare prevalentemente i contenuti relativi al piano formativo, all'inquadramento contrattuale e alla formazione.

Per quanto concerne, invece, il **tirocinio formativo curricolare**, è attualmente allo studio del Parlamento la proposta di legge "Disciplina del tirocinio formativo curricolare", che va a regolamentare in modo più analitico la cornice normativa di questo istituto, con l'obiettivo di una maggiore integrazione del sistema scolastico secondario e universitario con il mercato del lavoro. Tale tirocinio, infatti, viene definito come una metodologia formativa, ma anche una misura di politica attiva.

L'intento del legislatore è quello di far muovere su un binario nettamente distinto tale istituto, rispetto agli ordinari rapporti di lavoro, facendo leva sulla piena valorizzazione dell'elemento formativo ad esso collegato.

È importante che la dimensione formativa sia il più possibile in linea con le esigenze dell'impresa, per questo sarebbe auspicabile che i CCNL sottoscritti dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, abbiano la possibilità di disciplinare una durata del tirocinio maggiore rispetto a quella prevista, in considerazione delle peculiarità delle mansioni assegnate.

Sarebbe auspicabile, poi, che il Tutor del tirocinante possa essere anche l'imprenditore e non necessariamente un lavoratore dipendente qualificato o specializzato. Come nell'apprendistato, anche nel tirocinio sarebbe opportuno consentire che questo ruolo venga svolto dall'imprenditore, anche in considerazione del fatto che molti imprenditori hanno competenze e specializzazioni particolarmente elevate oppure che potrebbero non avere all'interno del loro organico lavoratori dipendenti.

Inoltre, sarebbe necessario anche promuovere un utilizzo consapevole e normato del **tirocinio extracurricolare**, che ha delle buone percentuali di trasformazione in rapporto di lavoro: si tratta, quindi, di uno strumento che andrebbe maggiormente controllato, ma non eliminato dagli strumenti di politica attiva, utili per avvicinare i giovani al mondo del lavoro e finalizzare l'inserimento occupazionale.

Il quadro sopra delineato ci consente di concludere che il nostro ordinamento conosce vari strumenti per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e, quindi, per eliminare o ridurre il gap esistente tra mondo della scuola e mondo del lavoro.

Per un buon funzionamento di tali strumenti, tuttavia, si reputa particolarmente importante riconoscere e valorizzare il ruolo delle Organizzazioni di rappresentanza, anche con l'obiettivo di migliorare i sistemi di orientamento e tutoraggio anche **attraverso le agenzie per il lavoro**, per creare un virtuoso legame tra richieste delle imprese, le capacità del territorio e lo sviluppo delle competenze.



I sistemi di orientamento devono sempre più efficacemente suggerire agli studenti quali sono le specifiche competenze richieste in un territorio e a supportare le famiglie e gli studenti nella scelta del percorso di studi.

La CNA, quindi, ritiene urgente un potenziamento delle attività di orientamento al lavoro con un maggiore coinvolgimento del mondo dell'impresa. Coinvolgere le Organizzazioni di rappresentanza e le imprese nei percorsi di orientamento scolastico, gli istituti di istruzione e formazione potranno facilmente mettere in contatto con le aziende i giovani in possesso del curriculum scolastico e universitario più adatto al profilo ricercato.

Essendo un'attività di primaria importanza, sarà necessario che la funzione di orientamento venga assegnata a personale dedicato, che si occupi di essa in esclusiva, favorendo contatti, testimonianze, esperienze e consentendo colloqui, anche individuali, agli studenti che vogliono capire come orientarsi per il lavoro.

Inoltre, sarebbe opportuno prevedere - durante il periodo formativo - un coinvolgimento diretto dei rappresentanti delle Organizzazioni al fine di prevedere momenti di incontro formali per insegnare agli studenti la "creazione di impresa", illustrare i mestieri artigiani di cui l'Italia è un interprete privilegiato, potenziare nella scuola la coscienza di un approccio al lavoro anche di tipo imprenditoriale.

Questa metodologia di orientamento, inclusiva di vari soggetti oltre alle scuole (es. es. imprese, Agenzie per il lavoro, organizzazioni di rappresentanza) consentirebbe di rafforzare il dialogo con le imprese per favorire lo sviluppo di competenze richieste per i diversi profili professionali e superare lo skills mismatch, accompagnare all'autoimpiego e promuovere percorsi per l'acquisizione di competenze imprenditoriali.

