



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

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

SENATO DELLA REPUBBLICA

11° Commissione (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)

Roma, 10 marzo 2022

I giovani, ed in modo specifico il rafforzamento delle loro competenze e delle prospettive occupazionali, sono una delle tre priorità trasversali del PNRR.

Le fragilità e le debolezze prospettive dei giovani si rilevano chiaramente dal tasso di disoccupazione giovanile, ma anche dai dati riferiti ai NEET, coloro che si trovano nella condizione di non essere né occupati, né in un percorso di istruzione e/o di formazione professionale.

Entrambi gli indicatori si posizionano su livelli superiori a quelli della media europea.

Eppure, come registra periodicamente il sistema informativo Excelsior, realizzato da Unioncamere ed Anpal, che fornisce i dati di previsione sull'andamento del mercato del lavoro e sui fabbisogni professionali e formativi delle imprese, nello scenario del mercato del lavoro italiano continua a persistere un paradosso: le imprese infatti faticano a reperire profili da introdurre in azienda che possano essere idonei a soddisfare i propri fabbisogni. Significativo, ad esempio, come un recente studio mostri che il 71% delle imprese abbia investito nel 2021 negli ambiti della digital transformation, che assume sempre più un'importanza strategica nell'acquisizione di candidati con competenze adeguate, a partire da quelle digitali, matematico-informatiche e di gestione delle soluzioni innovative 4.0. Lo *skill mismatch* è in grado di ingenerare una non trascurabile perdita complessiva per il sistema economico e costituisce pertanto un problema di interesse centrale per tutti.

Il maggior numero di vacancy si rileva in profili ad alta specializzazione, come pure in profili tipici della formazione tecnica e professionale.

Gli interventi previsti dal PNRR che hanno come destinatari i giovani sono orientati a colmare criticità di lungo periodo, rispetto alle quali più volte è stata sottolineata l'urgenza di un cambio di passo per riallineare il nostro Paese agli standard europei. In questa ottica, occorre effettuare un'indagine su quali sono, allo stato attuale, in Italia gli strumenti più adeguati a consentire l'acquisizione delle competenze da parte dei giovani nei contesti di lavoro.

Per quanto attiene al sistema scolastico e formativo, gli interventi previsti sono molteplici e riguardano sia aspetti infrastrutturali, sia la preparazione del personale

docente, sia infine gli stessi percorsi formativi, nella loro organizzazione e nei loro contenuti.

Particolarmente importante è il riconoscimento del ruolo dell'istruzione professionalizzante quale canale formativo in grado di incidere positivamente sull'occupabilità dei giovani e contrastare il fenomeno del disallineamento delle competenze rispetto ai fabbisogni delle imprese.

Sulla filiera professionalizzante sono previsti due interventi di riforma: il primo coinvolgerà tutti gli istituti tecnici e professionali e il sistema dell'istruzione e formazione professionale; il secondo coinvolgerà il sistema degli ITS, al fine di potenziarlo e rafforzarlo, anche attraverso un più forte radicamento rispetto al contesto territoriale e l'integrazione con il sistema delle lauree professionalizzanti.

Si tratta di sistemi formativi dove la relazione con il mondo del lavoro è più intensa, con una contaminazione reciproca nei metodi e nei contenuti.

La filiera della IeFP si presenta come canale dinamico ed efficace, capace sia di rispondere alla funzione di professionalizzazione dei giovani che scelgono percorsi per una più rapida inclusione nel mondo del lavoro, sia di agire come canale inclusivo, di recupero alla formazione, per coloro che sono a rischio di dispersione e sono più vocati per percorsi incentrati sull'esperienza.

Punti di forza di questo canale formativo sono infatti il modello basato essenzialmente sull'esperienza, il coinvolgimento delle realtà imprenditoriali, la diffusione di metodologie didattiche attive.

Lo stretto raccordo fra i percorsi di istruzione e formazione ed il mondo imprenditoriale riveste un'importanza strategica nel contesto attuale: la formazione "pratica", quella che deriva dalla contaminazione con il mondo del lavoro, diventa necessaria agli individui per affrontare correttamente ogni situazione, anche al di fuori dell'ambito prettamente lavorativo.

Non si tratta solo di acquisire competenze tecnico -professionali, ma di sviluppare versatilità e duttilità, di allenare le capacità personali, in particolare quelle finalizzate

a risolvere problemi complessi, facendo tornare al centro del processo formativo la persona.

Integrare scuola e lavoro rappresenta la strada maestra per rendere il Paese più competitivo, in quanto punta a formare nuove generazioni in grado di gestire il cambiamento e non di subirlo.

Ed è proprio in quest'ambito che, da alcuni anni, il nostro Paese ha deciso di investire sul **sistema duale**, modello formativo integrato tra scuola e lavoro mutuato dalla Germania e applicato con risultati molto positivi nei paesi del Nord Europa. E' un approccio di carattere generale verso le politiche di transizione scuola lavoro, che ha l'obiettivo di consentire ai ragazzi ancora inseriti in un percorso di istruzione/formazione di orientarsi nel mercato del lavoro, acquisendo nel contempo competenze spendibili e facilitando la loro entrata nel mercato del lavoro.

I sistemi di apprendimento duale hanno il potenziale per aumentare in misura sostanziosa l'occupabilità dei giovani: intervenendo non soltanto alla fine dei percorsi formativi, ma anche durante l'esperienza educativa, hanno la capacità di creare un rapporto continuativo ed organico fra mondi che nel nostro Paese, e non solo, hanno seguito percorsi distinti: il sistema della formazione, dell'istruzione e il mondo del lavoro. L'apprendimento si svolge in due luoghi, considerati entrambi formativi, nell'impresa e nell'istituzione formativa; l'apprendimento formale, che avviene in ambiente scolastico, si integra con l'apprendimento basato sul lavoro.

La vera novità dell'introduzione del sistema duale risiede pertanto nel fatto che mira a valorizzare i processi di apprendimento - formali e non formali - che avvengono all'interno dei contesti di lavoro.

L'impresa non è più vista, con riferimento ai giovani che ad essa si avvicinano, come luogo in cui si realizza l'"avviamento al lavoro" in un processo di acquisizione della professionalità svolto quasi esclusivamente per affiancamento, ma diventa luogo di implementazione di percorsi formali di trasmissione di competenze, ovvero percorsi progettati ed erogati da figure competenti, non solo con riferimento alle competenze di tipo professionale ma anche di quelle di base.

Del resto, i profondi mutamenti in atto nel mercato del lavoro impongono un approccio completamente nuovo e diverso, che tenga conto del fatto che le mansioni lavorative sono destinate a rapidi cambiamenti, ed è indispensabile fornire ai lavoratori, di oggi e di domani, strumenti non solo operativi, ma anche e soprattutto culturali, che li rendano in grado di innovare, competere, gestire i cambiamenti e l'incertezza.

I percorsi del sistema duale, che il PNRR intende rafforzare con un cospicuo investimento, sono finalizzati al conseguimento della qualifica triennale di operatore professionale, del diploma professionale quadriennale o, infine, del certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS).

Questi percorsi, per essere considerati come duali devono prevedere un monte ore dedicato alla pratica lavorativa maggiore rispetto agli ordinari percorsi di IeFP e IFTS, facendo ricorso alle modalità formative dell'alternanza scuola lavoro e dell'impresa formativa simulata, con un periodo di applicazione pratica non inferiore a 400 ore annue (la così detta "alternanza rafforzata").

Altro strumento previsto all'interno del sistema duale è il ricorso **all'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Le modifiche normative intervenute nel 2015 avevano la finalità di rendere l'apprendistato quale forma privilegiata di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro in quanto consente sia il conseguimento di un titolo di studio sia l'esperienza professionale diretta. Ciò vale sia per questa tipologia di apprendistato, sia per la tipologia **dell'apprendistato per l'alta** formazione e ricerca, che consente il conseguimento di un titolo di studio di livello terziario. La forza di questo strumento consiste nella possibilità dell'impresa di formare un giovane sulla base delle proprie esigenze, in cambio di un investimento in costi e tempo in termini di formazione. Dal lato del lavoratore, invece, oltre a garantirsi un corrispettivo adeguato all'attività che svolge, nonché l'applicazione dei trattamenti economici e normativi previsti dei contratti collettivi nazionali di lavoro, egli avrà la possibilità di acquisire al contempo una qualifica o un titolo di studio. Le potenzialità dell'istituto sono del tutto evidenti.

Occorre efficientare lo strumento rendendolo di facile accesso per tutte le aziende, incentivandone l'utilizzo soprattutto da parte delle piccole e medie imprese meno strutturate.

Come parti sociali, ci siamo impegnate per rendere lo strumento utilizzabile prevedendo una speciale disciplina dell'istituto all'interno del **CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi**, a partire dall'accordo interconfederale per il riordino complessivo sulla disciplina dell'apprendistato del 24 marzo 2012. Inoltre, nel 2016, abbiamo raggiunto un accordo con le organizzazioni sindacali per integrare la disciplina di legge per quanto riguarda l'apprendistato di 1° e di 3° livello, riconoscendo a tali strumenti un carattere prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa e un processo orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro.

Come già in precedenza evidenziato, la filiera della formazione professionale include anche un sistema di tipo terziario, mirato a rispondere ad un crescente fabbisogno espresso dalle imprese, per competere adeguatamente sul mercato, di profili altamente qualificati, ad alta densità di conoscenza. Lo sviluppo dell'alta formazione è pertanto imprescindibile e in quest'ottica si ritiene di importanza strategica il ruolo che svolgono gli ITS, oggetto di una importante riforma in questi mesi e di un notevole investimento nel PNRR.

Si tratta di un sistema ancora poco conosciuto e poco diffuso, che sta però funzionando molto bene. E' caratterizzato da un'elevata specializzazione tecnologica dei corsi e da una forte connessione fra mondo della formazione, mondo del lavoro e territorio ed una massiccia utilizzazione del modello dell'alternanza formazione/lavoro, elementi che ne hanno decretato l'ampio successo, facendone giustamente una delle priorità per il rilancio dell'economia.

L'effettiva sinergia con le imprese, grazie alla presenza del mondo imprenditoriale all'interno delle fondazioni, al fatto che i docenti provengono, in larga massima, dal mondo del lavoro e che il percorso prevede che una ingente quota del percorso sia svolta presso le aziende, garantisce infatti la rispondenza dei percorsi ai fabbisogni del tessuto imprenditoriale.

Tra gli istituti finalizzati a favorire la transizione nel mondo del lavoro un ruolo importante svolgono i tirocini, sui quali è intervenuta la legge di bilancio 2022, con la finalità di riordinare la disciplina in materia ed in modo particolare con riferimento ai tirocini extra curricolari.

Il legislatore, pur rinviando ad un successivo accordo in sede di Conferenza Stato Regioni per la definizione di specifiche linee guida, ha tuttavia già individuato la cornice dei criteri entro cui le nuove disposizioni dovranno inserirsi, per lo più con l'intento di evitare un uso distorto dell'istituto.

La finalità che sottende il ridisegno dell'istituto non può che vederci concordi, ma non possiamo non esprimere il timore che l'introduzione di eccessivi vincoli limiti l'utilizzo di questo strumento che pure ha costituito in questi anni un importante canale di inserimento nel mondo del lavoro. Il primo grande ostacolo potrebbe derivare da una rigida e restrittiva interpretazione della previsione di circoscrivere l'applicazione dell'istituto a soggetti con difficoltà di inclusione sociale. L'auspicio è che partendo da quelle tante esperienze positive che hanno caratterizzato l'applicazione dell'istituto negli anni si possa procedere ad un suo rafforzamento. Il tirocinio, negli ultimi anni è stato oggetto di un acceso dibattito in quanto, nonostante il suo ruolo di facilitatore di incontro di domanda-offerta nel mercato del lavoro, esso è stato utilizzato talvolta, da parte di alcuni datori di lavoro, in modo improprio, generando opinioni discordanti sul tema. I recenti interventi normativi, che intendono circoscrivere l'utilizzo dell'istituto, non devono, tuttavia, impattare sulle imprese che garantiscono la sua finalità formativa. Sarebbero invece necessari interventi che evitino il configurarsi dei tirocini come rapporti di lavoro, senza contrastare in alcun modo le volontà dei giovani di fare esperienze di arricchimento, formarsi on the job, accrescendo al contempo le loro competenze. Sarebbe auspicabile che tali competenze venissero riconosciute e "certificate" per essere poi utilizzate al meglio dai giovani nel mercato del lavoro. È infatti fuori discussione il fatto che un'esperienza di vero tirocinio aumenti l'occupabilità del tirocinante.

Infine, nell'obiettivo di favorire le modalità d'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, va rammentato anche il piano di potenziamento in atto dei **centri per l'impiego**.

Uno dei propri obiettivi principali è quello di aiutare attivamente un giovane ad orientarsi nella ricerca di un lavoro. L'assenza di servizi finalizzati alle imprese all'interno di essi, implica la difficoltà per i Cpl nel matchare domanda-offerta di lavoro per queste categorie di persone, rischiando di finire per svolgere un ruolo prevalentemente burocratico (es. attestazione dello stato di disoccupazione, iscrizione a elenchi categorie protette, registrazione delle assunzioni, ecc.). I Centri per l'Impiego invece potrebbero offrire servizio di assistenza alle imprese in fase di reclutamento del personale attraverso un potenziamento della strumentazione necessaria per la gestione delle fasi di processo della selezione e un maggiore rapporto con le imprese sul territori di competenza. Pertanto, oltre al potenziamento del numero degli addetti, un maggiore ammodernamento di tali strutture agevolerebbe non di poco l'incontro dei fabbisogni tra imprese e giovani lavoratori, ma non solo. Sarebbe utile che essi forniscano anche dei percorsi formativi ai giovani per il lavoro autonomo e lo start up di impresa.

Per questo obiettivo, sarà di fondamentale importanza il ruolo delle associazioni di categoria territoriali, che potrebbero svolgere la funzione di raccordo tra le istituzioni pubbliche e le imprese operanti nel territorio per l'attuazione delle politiche attive del lavoro.