Senato della Repubblica XVIII LEGISLATURA

Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO n. 1

N.B. I resoconti stenografici delle sedute di ciascuna indagine conoscitiva seguono una numerazione indipendente.

11ª COMMISSIONE PERMANENTE (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)

INDAGINE CONOSCITIVA SUI CANALI DI INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO E SULLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEI GIOVANI: *STAGE*, TIROCINIO E APPRENDISTATO

293ª seduta: martedì 1º marzo 2022

Presidenza della presidente MATRISCIANO,
indi del vice presidente SERAFINI

IC 1123
TIPOGRAFIA DEL SENATO

I N D I C E

Audizione di rappresentanti di CGIL, CISL, UIL, UGL, Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro e Ispettorato nazionale del lavoro

PRESIDENTE:
– MATRISCIANO . . . . . *Pag.* 3, 6, 8 e *passim*
– SERAFINI 25, 27
CATALFO *(M5S)* 11, 25
DRAGO *(FdI)* 12
FLORIS *(FIBP-UDC)* 12
MAFFONI *(FdI)* 13
DURACCIO . . . . . *Pag.* 18
GIORDANO 22, 26
* *RICCIARDI* 6, 15
SCACCHETTI 4, 14
SILVESTRI 20
TOUSSAN 10
VERONESE 8, 16

N.B. L'asterisco accanto al nome riportato nell'indice della seduta indica che gli interventi sono stati rivisti dagli oratori.

Sigle dei Gruppi parlamentari: Forza Italia Berlusconi Presidente-UDC: FIBP-UDC; Fratelli d'Italia: FdI; Italia Viva-P.S.I.: IV-PSI; Lega-Salvini Premier-Partito Sardo d'Azione: L-SP-PSd'Az; MoVimento 5 Stelle: M5S; Partito Democratico: PD; Per le Autonomie (SVP-PATT, UV): Aut (SVP-PATT, UV); Misto: Misto; Misto-ITALIA AL CENTRO (IDEA-CAMBIAMO!, EUROPEISTI, NOI DI CENTRO (Noi Campani)): Misto-IaC (I-C-EU-NdC (NC)); Misto-Italexit per l'Italia-Partito Valore Umano: Misto-IpI-PVU; Misto-Italia dei Valori: Misto-IdV; Misto-Liberi e Uguali-Ecosolidali: Misto-LeU-Eco; Misto-MAIE: Misto-MAIE; Misto-+Europa – Azione: Misto-+Eu-Az; Misto-PARTITO COMUNISTA: Misto-PC; Misto-Potere al Popolo: Misto-PaP.

Intervengono, in videoconferenza, ai sensi dell'articolo 48 del Regolamento, per la CGIL, Tania Scacchetti, segretaria confederale, accompagnata da Nicola Marongiu, coordinatore area contrattazione e mercato del lavoro; per la CISL, Livia Ricciardi, dipartimento politiche del mercato del lavoro, accompagnata da Nicoletta Merlo, responsabile politiche giovanili; per la UIL, Ivana Veronese, segretaria confederale, accompagnata da Milena Micheletti, funzionaria; per l'UGL, Michela Toussan, segretario confederale; per il Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro, il dottor Francesco Duraccio, vicepresidente, e il dottor Vincenzo Silvestri, presidente della Fondazione Consulenti per il lavoro; per l'Ispettorato nazionale del lavoro, il dottor Bruno Giordano, direttore generale.

Presidenza della presidente Matrisciano

I lavori hanno inizio alle ore 16.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione di rappresentanti di CGIL, CISL, UIL, UGL, Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro e Ispettorato nazionale del lavoro

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca l'indagine conoscitiva sui canali d'ingresso nel mondo del lavoro e sulla formazione professionale dei giovani: *stage*, tirocinio e apprendistato.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento del Senato, per la procedura informativa all'ordine del giorno è stata richiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo a circuito chiuso, la trasmissione radiofonica e sui canali *web*-TV canale 1, YouTube canale 1 e satellitare del Senato. La Presidenza ha già fatto preventivamente conoscere il proprio assenso.

Poiché non vi sono osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per la procedura informativa che sta per iniziare.

Avverto inoltre che la pubblicità della seduta odierna verrà assicurata attraverso la resocontazione stenografica, in modalità di trascrizione da registrazione magnetica.

Se non vi sono osservazioni, così rimane stabilito.

È oggi in programma l'audizione di rappresentanti di CGIL, CISL, UIL, UGL, Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro e Ispettorato nazionale del lavoro.

Chiedo a ciascun soggetto di contenere l'intervento in cinque minuti complessivi, così da consentire eventuali interventi dei senatori e la successiva replica.

Iniziamo con l'audizione in videoconferenza, in rappresentanza della CGIL, di Tania Scacchetti, segretaria confederale, e Nicola Marongiu, coordinatore dell'area contrattazione e mercato del lavoro.

SCACCHETTI. Buongiorno a tutti e ringraziamo la Commissione per questa opportunità. Noi depositeremo nei prossimi giorni una memoria scritta e naturalmente, stante il tempo a disposizione, ci limiteremo ad alcune sottolineature, riservandoci poi, specie sulla formazione professionale, di addentrarci meglio nel testo che vi invieremo.

Il tema dell'occupazione giovanile e delle politiche per il lavoro dei giovani e più generali deve essere collocato dentro un piano complessivo per il lavoro e a favore degli investimenti che affronti il nodo dell'occupazione anche a partire da alcune criticità che nel nostro mercato del lavoro sono molto forti.

In riferimento al perimetro dell'indagine che voi proponete, sul quale immaginiamo la Commissione lavorerà, vorremmo anche sottolineare che sarebbe importante e utile, oltre alle sottolineature che voi avete fatto sui tirocini e il tema dell'apprendistato, su cui diremo alcune cose velocemente, indagare le dinamiche complessive e reali che riguardano la relazione fra l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e non solo gli aspetti di natura formale, relativi al quadro di regolazione. Bisognerebbe cioè riflettere ad ampio raggio su quanto lavoro sommerso sussista nell'ingresso al lavoro delle giovani generazioni, su quanto per le giovani generazioni pesi l'utilizzo improprio di strumenti pensati per altre finalità (pensiamo alle tante flessibilità, come il lavoro intermittente o il lavoro a tempo determinato). Bisognerebbe anche riflettere su quanto ci sia di ricorso non genuino al lavoro autonomo o, ad esempio, alla crescita delle collaborazioni autonome occasionali.

In riferimento ai tirocini, sottolineerei innanzitutto che bisognerebbe valutare bene come si inquadri nel dibattito pubblico e quindi anche nell'azione del legislatore il tema dei tirocini extracurriculari in modo particolare. Va per noi superata un'aberrazione che si è generata nel mercato del lavoro con un utilizzo improprio di tale strumento, che invece bisognerebbe tornare a proporre come un'azione di politica attiva, che si realizza in particolare attraverso un percorso formativo svolto in un contesto formativo. Il tirocinio deve essere cioè un percorso di avvicinamento al mercato del lavoro con finalità di orientamento e anche di formazione per l'inserimento e il reinserimento, ma non è dal nostro punto di vista uno strumento d'ingresso al lavoro.

La crescita che abbiamo visto in questi anni è stata fortissima e trainata sostanzialmente dal programma Garanzia giovani, un programma che

ha alcune finalità anche molto positive, ma vi è il rischio che ci sia una parallela crescita del tirocinio utilizzato in modo improprio anche per il programma GOL (Garanzia di occupabilità dei lavoratori): è una preoccupazione che noi, dalle nostre realtà regionali, stiamo ricevendo. Sottolineiamo che le imprese che hanno avviato tirocini senza mai attivare rapporti di lavoro sono oltre il 27 per cento nel 2019, dato che immaginiamo in crescita negli ultimi due anni. Questo fa sì che il tirocinio stia assumendo sempre meno la caratteristica di un'azione formativa e sempre più quella di un'impropria forma di attivazione.

Per queste ragioni abbiamo apprezzato le prime misure che sono state adottate nella legge di bilancio per il 2022. Per rafforzarle occorre muoversi, dal nostro punto di vista, sui tirocini nella restrizione delle categorie che possono avere accesso al tirocinio, nella qualificazione delle imprese sotto il profilo formativo, naturalmente nel contrasto agli abusi, ma anche rispetto alla selezione e alla previsione di quali siano i settori e le attività nei quali il tirocinio è attivabile. Da questo punto di vista riteniamo che la discussione pubblica – che troppo spesso abbiamo ascoltato – di porre come strumenti alternativi il tirocinio e l'apprendistato vada ricondotta invece alla considerazione di due misure che hanno finalità molto diverse.

Noi abbiamo sempre pensato che l'apprendistato dovesse essere la principale forma di ingresso al lavoro per i giovani, soprattutto in considerazione della cosiddetta causa mista fra lavoro e formazione, ma per fare questo occorre, oltre che ridurre l'incidenza dei tirocini, anche lavorare sulla semplificazione delle tipologie contrattuali, ricercando un'organicità di interventi nel mercato del lavoro. Oggi, infatti, l'attivazione tramite apprendistato è molto sottostimata rispetto al fatto che una forma mista a formazione deve essere privilegiata per tutti gli ingressi e i reingressi nel mercato del lavoro, così come troppo poche sono ancora le trasformazioni a tempo indeterminato dei contratti di apprendistato che vengono attivati. Degli oltre 6,6 milioni di rapporti di lavoro attivati nel periodo fra gennaio e novembre del 2021, le assunzioni in apprendistato sono state poco più di 290.000: parliamo per lo più di apprendistato professionalizzante e non dell'apprendistato cosiddetto duale del primo e del terzo tipo, sul quale è opportuno fare una seria riflessione, perché è attuato in maniera davvero molto limitata, nonostante gli importanti investimenti economici che lo hanno provato a sostenere e anche le problematiche di attivazione.

Sottolineerei in conclusione, avendo quasi terminato il mio tempo, che dovremmo lavorare sul rafforzamento dell'apprendistato, in modo particolare sulla parte formativa dell'apprendistato, anch'essa piuttosto trascurata nelle previsioni normative, provando altresì a discutere di queste forme all'interno di un ragionamento più complessivo di riduzione delle tipologie contrattuali e di rafforzamento delle strumentazioni che hanno la causa mista formazione e lavoro come misura di attivazione, in particolare per le giovani generazioni che devono avere un percorso di stabilità al quale poter traguardare.

Naturalmente nella documentazione scritta che vi consegneremo estenderemo molto le riflessioni che abbiamo potuto fare oggi in questi pochi minuti.

PRESIDENTE. Ringrazio Tania Scacchetti per il suo intervento.

Propongo di lasciare spazio ad eventuali domande al termine degli interventi degli auditi.

È ora prevista l'audizione in videoconferenza, in rappresentanza di CISL, di Nicoletta Merlo, responsabile per le politiche giovanili, e Livia Ricciardi del Dipartimento politiche del mercato del lavoro.

RICCIARDI. Buonasera, ringraziamo la Commissione per questa audizione e anche noi consegneremo una documentazione scritta alla segreteria della Commissione. Mi limiterò ora a poche considerazioni sulle difficoltà dei giovani nell'accesso al lavoro.

Il punto più basso sembrava essere stato raggiunto con la crisi del 2008, ma su questa situazione già difficile è venuta a innestarsi la crisi Covid. Crediamo che le categorie del lavoro precario e del lavoro povero siano insufficienti da sole a leggere la realtà e le difficoltà dei giovani in questa fase, che vengono da molto lontano, così come non si dovrebbe cadere nell'errore di demonizzare il modello duale, com'è accaduto all'indomani dei tragici incidenti delle ultime settimane, che purtroppo hanno visto protagonisti due giovani. Dobbiamo invece monitorare e valutare l'attuazione di questi strumenti per correggerne anomalie e criticità e naturalmente sanzionare molto duramente qualunque tipo di abuso.

Secondo la CISL le scelte strategiche da fare dovrebbero essere su quattro ambiti: investimento in competenze; politiche attive e orientamento scolastico-universitario; regolamentazione dei tirocini; potenziamento dell'apprendistato, soprattutto duale.

Sulle competenze, c'è fortissimo in Italia il problema del disallineamento delle competenze dei giovani rispetto alle esigenze del mercato del lavoro. Il nostro tessuto imprenditoriale – lo sappiamo – è composto principalmente da medie, piccole e piccolissime imprese, con scarse capacità formativa e innovazione, per cui riteniamo che sia necessario intensificare il dialogo tra il mondo della scuola e quello del lavoro. Le esperienze di apprendimento che si svolgono in contesto lavorativo hanno una componente formativa dalla quale non si può, in alcun modo, prescindere. Se vogliamo accentuarne la natura di strumenti di orientamento al lavoro, di lotta alla dispersione scolastica e di recupero dei NEET *(Not in education, employment or training)* dobbiamo investire nelle competenze. In questo senso, il Piano nazionale nuove competenze e l'investimento sul sistema duale in attuazione del PNRR partono proprio dal riconoscimento della validità di questi strumenti e dal presupposto che la formazione e il miglioramento delle competenze siano il prerequisito per ottenere un lavoro dignitoso e retribuito in modo equo.

Sulla questione politiche attive e orientamento, le riforme che da anni si susseguono si sono sempre concentrate sulla ripartizione tra Stato e Re-

gioni, sulla *governance* o sull'essere a favore o contrari all'Agenzia nazionale politiche attive del lavoro, ma non hanno mai affrontato il nodo della questione, vale a dire il potenziamento dei centri pubblici per l'impiego per mancanza di risorse. Peraltro, proprio l'inadeguatezza dei centri per l'impiego ha impedito che Garanzia giovani potesse dare risultati migliori, programma che comunque per la CISL necessita di essere portato avanti e implementato. Ora, per la prima volta, le risorse ci sono e il PNRR stanzia 4,4 miliardi, ma il problema è la tempistica: sarà impossibile recuperare decenni perduti. Auspichiamo però di avere primi avanzamenti in pochi mesi sulle assunzioni di nuovi operatori nei centri per l'impiego e sull'operatività del nuovo programma GOL (Garanzia di occupabilità dei lavoratori).

Vorrei spendere alcune parole anche sull'orientamento, fortemente trascurato in Italia. Per prevenire il *drop out* e migliorare la rispondenza delle competenze al mercato del lavoro vanno rafforzati l'orientamento scolastico e universitario per indirizzare giovani e famiglie verso una scelta consapevole nel corso di studi, mentre oggi l'orientamento è affidato pressoché esclusivamente agli *open day*, affidati alle singole scuole e università e che rischiano di essere più un'operazione di *marketing* che uno strumento utile a far conoscere l'offerta formativa e le ricadute occupazionali.

Sul tirocinio, vi riferisco i dati emersi dall'ultimo monitoraggio ANPAL, riferito al periodo 2014-2019: il tirocinio costituisce una misura di politica attiva che ha mostrato, nel 2019, importanti segnali di crescita, portando il valore annuo a oltre 355.000 esperienze, coinvolgendo più di 160.000 imprese. Sempre dal rapporto ANPAL, vi riferisco gli esiti dei tirocini extracurriculari: a sei mesi dalla conclusione, la quota dei tirocini cui segue l'avvio di un rapporto di lavoro arriva complessivamente al 54 per cento, a tre mesi al 47 per cento, a un mese al 38 per cento. Non sono dati particolarmente negativi, a nostro avviso, perché c'è una parte considerevole di tirocini che sfocia in un rapporto di lavoro entro sei mesi, anche se so benissimo che spesso non è un rapporto a tempo indeterminato. I numeri assoluti così elevati e le percentuali comunque non basse di inserimento lavorativo ci dovrebbero portare a valutare con equilibrio lo strumento, tenendo anche presente – questo lo diceva anche Tania Scacchetti – che con l'avvio di Garanzia giovani tra il 2014 e il 2015, con i centri per l'impiego del tutto impreparati, fu quel programma a risolversi in gran parte nell'avviare i giovani verso i tirocini, in carenza di altre misure attuabili.

Sappiamo bene che continuano a emergere abusi da parte di datori di lavoro che si infilano nelle pieghe delle norme. Le norme però ci sono e si può valutare se renderle più stringenti, prestando però attenzione a non limitare eccessivamente la misura, conformandola alle sole situazioni patologiche. Faccio un esempio: la legge di bilancio introduce nuovi criteri, che riteniamo per un verso apprezzabili, laddove si introduce ad esempio la certificazione delle competenze, che sarà importantissima, ma per altro verso ci preoccupa, laddove se ne vuole restringere l'utilizzo ai soli sog-

getti con difficoltà di inclusione sociale, modificando in questo modo la natura stessa del tirocinio, che da strumento di orientamento e inserimento lavorativo diverrebbe strumento di inclusione sociale. Sarebbe meglio secondo noi operare sì una restrizione dei soggetti ammessi, ma basandosi principalmente sul criterio della distanza temporale dal conseguimento del titolo di studio; ad esempio, consentirlo solo ai giovani entro dodici mesi dal conseguimento del titolo di studio; prevederne la non ripetibilità sulla stessa posizione; vietarlo per mansioni con scarsa qualificazione.

Da ultimo, riteniamo che l'apprendistato duale debba diventare modalità comune per concludere un ciclo di studi e raggiungere una qualificazione. Su questo direi che più che riformare continuamente regole bisogna far funzionare quelle che ci sono e gli strumenti che ci sono, innanzitutto facendo conoscere la possibilità dell'apprendistato duale ai giovani, alle famiglie e alle istituzioni scolastiche e universitarie. Sono norme che esistono da anni, ma ancora poco note. Serve soprattutto avvicinare questo strumento alle tante piccole e medie imprese, creando sul territorio reti tra università e imprese più strette e tra scuole tecnico-professionali e imprese stesse.

È rilevante che nel PNRR ci sia un *focus* sul potenziamento del duale, ma manca una proposta maggiormente circostanziata, che per la CISL dovrebbe concretizzarsi in un forte, fortissimo investimento sulla parte del percorso formativo, su figure di facilitatori del rapporto scuola-università da una parte e impresa dall'altra e un potenziamento degli incentivi sia finanziari che procedurali.

PRESIDENTE. Passiamo ora all'audizione in videoconferenza, in rappresentanza di UIL, di Ivana Veronese, segretaria confederale, e Milena Micheletti, funzionaria.

VERONESE. Buon pomeriggio a tutti e grazie per questa audizione su un tema per noi centrale, che è quello di rendere più agevole l'ingresso nel mondo del lavoro dei nostri giovani: un tema direi emergenziale.

Tra l'altro, dato che tutti noi leggiamo i giornali e guardiamo i programmi televisivi, sappiamo come, anche nei giorni scorsi, siano emersi casi di giovani impegnati in tirocini extracurriculari a 41 ore a settimana per importi molto bassi: questo più che tirocinio curriculare si chiama sfruttamento lavorativo. C'è quindi la necessità di intervenire per ridurre quelle modalità con cui i giovani non vengono aiutati a entrare nel mondo del lavoro, ma obiettivamente vanno a sostituire lavoratrici e lavoratori già qualificati e dovrebbero essere assunti in modo diverso.

Vi è poi il tema della precarietà dei nostri giovani. Abbiamo visto che durante la pandemia chi ha perso il posto di lavoro sono state soprattutto le donne e i giovani, proprio perché avevano contratti precari. Vi è anche il tema della riduzione dei contratti a termine, che ormai non è più una flessibilità giusta per le aziende, ma è un'esagerazione. È un tema che a nostro avviso deve essere affrontato: abbiamo iniziato dal ministro Or-

lando, ancor prima dell'elezione del Presidente della Repubblica, e ci auguriamo di poterlo continuare.

Sul tema dei giovani, cerco di dividere le questioni. Sui tirocini curriculari ed extracurriculari siamo stati anche auditi sui disegni di legge in materia presso la Camera dei deputati l'11 gennaio scorso, in sede di Commissioni riunite cultura e lavoro, ma anche qui dobbiamo fare un po' di differenziazioni: sui tirocini curriculari, quelli che forse voi chiamate *stage* nell'oggetto della convocazione dell'odierna audizione, c'è il tema di aiutare la qualità di quei tirocini. Non è più possibile pensare che le nostre ragazze e i nostri ragazzi vadano a fare le fotocopie o il caffè e non svolgano un tirocinio che permetta loro anche di capire se le scelte di studio che hanno fatto sono positive per il loro futuro e se si vedono in quei lavori oppure no. Non devo dirvi che c'è anche un tema di sicurezza sul lavoro anche per quel che riguarda i tirocini curriculari, che ormai è negli occhi di tutti.

C'è poi la questione dei tirocini extracurriculari. Non aggiungo molto a quello che hanno detto le colleghe: vi è la risoluzione del Parlamento europeo che chiede il pagamento di questi tirocini. In Italia c'è già una disposizione che prevede una soglia minima di pagamento di 400 euro che poi le Regioni possono aumentare. La legge di bilancio prevede delle nuove linee guida, perché quelle precedenti erano del 2017. È evidente che è importante fare nuove linee guida, è importante alzare gli importi dei tirocini extracurriculari e anche qui cominciare a scremare un po', perché i numeri dei tirocini extracurriculari sono molto alti, spesso non aiutano un vero inserimento nel mondo del lavoro e bisognerebbe verificare un po' di più quelle aziende che continuano a cambiare le persone in tirocinio extracurriculare, il che vuol dire che sostituiscono lavoratori e lavoratrici dipendenti.

Sulla questione dell'apprendistato intanto vi dico che c'è stata una riunione dell'organismo tecnico e dovrebbero uscire delle linee guida del Ministero del lavoro sull'apprendistato duale – che verranno tra l'altro chiuse a breve da questo organismo – con alcune indicazioni operative. In Italia l'apprendistato più usufruito è quello professionalizzante, ma è ancora purtroppo poco usufruito; quello invece di terzo livello a specializzazione lo è ancor meno, perché è legato prevalentemente a *master* universitari, quindi parliamo giustamente di alti livelli di specializzazione.

Come aiutare? Nella realtà è già previsto che chi conferma un apprendista ha un ulteriore anno di decontribuzione e sappiamo che i contributi previdenziali per i giovani assunti in apprendistato sono già bassissimi. Già i giovani sono sotto-inquadrati rispetto al percorso finale, oppure c'è la questione della percentuale di retribuzione. Negli anni, contrattualmente, abbiamo migliorato le coperture legate alle malattie e tante altre cose che, quando ero giovane, all'apprendista non venivano riconosciute, però vi devo dire che la percentuale di trasformazione a tempo indeterminato non è bassissima. Certo, può essere migliorata, però se vediamo i numeri non è bassissima. Bisogna sicuramente lavorare ancora di più.

Sono state anche diminuite negli anni le ore di formazione ritenute dalle imprese troppo pesanti: siamo arrivati a 120 ore di formazione nel triennio, che quindi è un numero «potabilissimo», la dico in questo modo. Occorre semplificare un po' le procedure per la formazione, perché teniamo conto che la formazione è in capo alle Regioni, con tutti i problemi che conosciamo. Quindi, forse, stringere un po' di più in Conferenza Stato-Regioni, riuscire ad agevolare la formazione e renderla un po' più fluida sarebbe utile, così come qualche ragionamento sulla questione dei *tutor*. Le piccole aziende fanno fatica ad avere un *tutor* al proprio interno; occorrerebbe anche qui un po' di fantasia. Forse la bilateralità dei contratti nazionali potrebbe aiutarci nel costruire settorialmente anche dei *tutor* che riescano a seguire questi giovani intraziendali. Non è semplice, perché c'è anche una grossa responsabilità sul percorso di questi giovani, ma è evidente che abbiamo ancora un problema di numeri. È un contratto economicamente molto appetibile per le aziende; certo, non quanto i tirocini, ma quello allora diventa sfruttamento lavorativo. Su questo pensiamo si possa fare un pochino di più.

Sul sistema degli Istituti tecnici superiori, siamo stati anche auditi rispetto a una riforma degli ITS che doveva partire in un modo e poi ci siamo trovati con un disegno di legge scritto in tutt'altro modo. Credo che non sia ancora arrivato in Senato o probabilmente mi sono persa dei pezzi; su questo, se volete, vi mandiamo quanto avevamo scritto, perché non condividiamo al cento per cento la riforma che è arrivata nelle vostre Aule. Gli ITS sono un buon strumento per avvicinare i giovani al lavoro, il 75-80 per cento dei giovani trovano il lavoro, però è chiaro che non vogliamo la moltiplicazione incontrollata degli ITS. Quindi, senza entrare nel merito in questo momento, se volete vi mandiamo un documento che abbiamo prodotto su questo argomento a livello sindacale, mi pare addirittura unitariamente, in cui è espressa la nostra posizione.

PRESIDENTE. La ringrazio e aspettiamo anche le vostre memorie scritte.

Interviene ora in videoconferenza, in rappresentanza di UGL, Michela Toussan, segretario confederale.

TOUSSAN. Buonasera a tutti e grazie dell'opportunità di parlare di un tema così importante, essendo la prima delle tre priorità trasversali del PNRR, quindi un tema che risulta essere veramente fondamentale in questo momento e anche finanziato, o finanziabile quantomeno, seppur si parte da una situazione generale non proprio rinfrancante. Vi è il 30 per cento del tasso di disoccupazione giovanile e la situazione dei NEET che comincia ad essere importante rispetto al resto d'Europa: noi siamo al 27,9 contro il 16,4 della media europea.

Molto è stato già detto rispetto ai tirocini extracurriculari, al tirocinio professionale e anche all'uso improprio che si fa purtroppo oggi di questi strumenti, legato forse anche all'eccessiva burocratizzazione del sistema. Per cui forse il primo passo sarebbe una semplificazione di questi stru-

menti, sempre con un *focus* rispetto all'importanza della formazione per l'introduzione al lavoro. La bilateralità, come diceva la collega della UIL, sicuramente potrebbe essere uno strumento buono, utilizzabile e interessante, sempre per coinvolgere il sistema e utilizzare la sussidiarietà come sistema di aiuto dello Stato.

Per quanto riguarda la scuola anche noi abbiamo seguito la bozza di riforma degli istituti tecnici superiori e la stiamo valutando anche noi. In realtà li vediamo come un buono strumento per l'inserimento se adeguato alle richieste del mercato, perché come sempre c'è un *gap* importante tra le richieste del mercato e quello che purtroppo si riesce a offrire in termini concreti nel momento in cui ce n'è bisogno. Questo vale anche per il problema dei centri per l'impiego, che deve essere prima o poi affrontato in modo radicale: le politiche di inserimento, anche e soprattutto quelle legate agli enti locali e all'erogazione che devono fare gli enti locali, devono essere non solo implementate, ma soprattutto adeguate alle esigenze del momento.

Ultima cosa importante è il rapporto tra il lavoro giovanile e la transizione ecologica, che ritorna rispetto al tema, per cui ci vuole un aggiornamento costante e coordinato rispetto alle esigenze che hanno non solo le imprese, ma anche lo Stato rispetto ai suoi obiettivi collegati a questi strumenti di formazione. Quindi, il messaggio principale è auspicare una vera riforma e un lavoro sull'aggiornamento costante, perché se dobbiamo affrontare le sfide che ci si porranno davanti rispetto a materie che per noi sono oggettivamente ancora lontane, quali la gestione, la preparazione o la creazione di lavoratori che possano gestire le transizioni che sono davanti a noi, oggi abbiamo sicuramente la necessità di un aggiornamento che sia continuo e soprattutto immediato.

CATALFO *(M5S)*. Signora Presidente, ringrazio tutti i rappresentanti sindacali per gli spunti che ci hanno dato e le memorie sicuramente puntuali che ci invieranno, anche rispetto alla discussione che si sta svolgendo alla Camera dei deputati riguardo ai disegni di legge sui tirocini e gli *stage*.

Il tema è abbastanza complesso, in quanto soprattutto i tirocini extracurriculari dovrebbero orientare i nostri giovani all'inserimento lavorativo. Allora, è importante fare un monitoraggio puntuale sulla qualità degli stessi e sull'effettivo orientamento al lavoro come strumento di politica attiva e successivo inserimento lavorativo nell'ambito verso cui si sono orientati. È necessario qualificare questo e analizzarlo nel modo corretto.

Sicuramente serve un approfondimento da parte di questa Commissione – vi ringrazio per averlo sottolineato – anche sulla qualità dei tirocini curriculari e sulla sicurezza sul lavoro degli stessi. Penso che sia importante e le successive audizioni ci possono aiutare a capire come intervenire meglio. Serve un approfondimento su quello che è l'inserimento dei giovani in un lavoro che possa essere nel tempo duraturo e stabile.

I dati ci confermano che c'è stata una ripresa nell'ambito lavorativo e sicuramente una crescita occupazionale, ma purtroppo ci confermano an-

che che la maggior parte della ripresa si concentra sul lavoro a tempo determinato e che c'è una contrazione importante dell'apprendistato, che era già in difficoltà; rispetto al 2019 c'è una contrazione dei contratti di apprendistato. Quindi, anche in seno a questi confronti, potremmo cercare di capire come rafforzare questa tipologia di inserimento al lavoro, seppur – devo dire – rispetto al 2019 c'è un numero maggiore di trasformazioni da contratti di apprendistato in contratti a tempo indeterminato. In ogni caso, in generale c'è una contrazione della tipologia contrattuale, con una leggera ripresa dei contratti a tempo indeterminato, date le misure messe in campo per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, ma che effettivamente non ci portano a un risultato importante. Quindi, può essere sicuramente utile ragionare su come rafforzare questi strumenti, rendere più stabile e più di qualità il lavoro e l'inserimento lavorativo dei nostri giovani.

Una domanda vorrei fare alla rappresentante della CGIL, che ha parlato dei tirocini in generale e di quelli extracurriculari: possiamo fare un monitoraggio e capire, anche con il Ministero del lavoro, l'ANPAL e chi si occupa di questo, quanti davvero hanno portato ad un inserimento lavorativo e in ogni caso a un accrescimento delle competenze? Se non erro, si è parlato anche di tirocini che potrebbero essere utilizzati in modo improprio dal programma GOL; le chiedo se può specificare meglio, perché potremmo anche in questo caso fare delle analisi e intervenire. Forse per la programmazione generale, come si fece con Garanzia giovani?

FLORIS *(FIBP-UDC)*. Intervengo semplicemente per chiedere agli auditi di mandarci una relazione scritta, magari un po' più estesa e meno sintetica di quanto, per questioni di tempo, hanno potuto fare oggi.

Come seconda osservazione, in diversi hanno fatto riferimento al PNRR e al Next generation EU, ma siamo sicuri che, se arrivano queste risorse, c'è un modo condiviso da parte dei sindacati per il loro utilizzo? Vi chiedo se vi sia un utilizzo già concordato con il Governo, perché altrimenti si corre il rischio di avere le risorse ma non risolvere niente, soprattutto dal punto di vista della formazione professionale.

DRAGO *(FdI)*. Signora Presidente, la mia è soprattutto un'osservazione che nasce dall'esperienza sul campo, dalle relazioni degli auditi e dal dubbio se effettivamente tutte queste scelte che sono state compiute negli anni, come i Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO), abbiano poi sortito l'effetto auspicato e permettano effettivamente l'inserimento dei ragazzi nel mondo del lavoro. Io penso di no, tant'è che abbiamo scelto di dedicarvi uno studio mirato con questo affare assegnato.

Penso che il problema fondamentale sia nell'organizzazione scolastica e che questo sistema duale sia discutibile, perché andiamo incontro a un deperimento dell'offerta formativa rivolta ai ragazzi e, conseguentemente, a un'offerta esperienziale nel campo del lavoro, come spesso succede, deficitaria. Allora, magari, sarebbe utile pensare di dedicare l'ultimo

anno del percorso di studi, oppure ad esempio i mesi estivi, per dare la possibilità ai ragazzi di concentrarsi su questo, in un unico mese o una ventina di giorni, il che comporterebbe un'attenzione a quella che è l'offerta formativa e, nello stesso tempo, ci sarebbe probabilmente una maggiore serenità sia per i ragazzi che per chi organizza. Capisco che può sembrare un discorso teorico, perché bisognerà calibrarlo in base al tipo di aziende e al tipo di attività, ad esempio nel campo della ristorazione, che tra l'altro ora, come alcuni colleghi rilevavano, sta soffrendo moltissimo per carenza di manodopera; lì intervengono però altri problemi e altre scelte che sono state fatte nel campo del lavoro, su cui non mi soffermo, ma ci sarebbero altre cose da dire. Colgo l'occasione per evidenziare che, in linea di massima, l'impostazione scolastica con i progetti contribuisce ulteriormente a non raggiungere obiettivi formativi adeguati.

L'ultima considerazione riguarda gli ITS, di cui parlava la rappresentante dell'UGL, visto che in Senato è approdato ed è stato incardinato in 7ª Commissione il disegno di legge sugli ITS *Academy*. Effettivamente ci sono delle criticità: permettetemi di evidenziare che il Governo, che ha spesso posto l'attenzione critica sulla distinzione tra le scuole paritarie e le scuole statali, ora propone un sistema di fondazioni con tutta un'organizzazione che ha delle criticità. Questa forse è l'occasione buona per porre un po' tutti la nostra attenzione su questa proposta.

MAFFONI *(FdI)*. Signora Presidente, c'è qualcosa che forse non riesco a capire e vorrei capire meglio. Sento parlare di politiche per l'inserimento nel lavoro e va bene, perché comprendo che ci sono delle difficoltà per i giovani forse ad inserirsi in un tessuto produttivo. Tuttavia, non più tardi di qualche giorno fa un quotidiano di tiratura regionale titolava «SOS dipendenti», perché ci sono alcuni settori in sofferenza, tipo quello della panificazione o della ristorazione, ma anche l'alberghiero; ci sono alberghi in certe zone, per esempio nella mia Regione, che non possono aprire perché non hanno personale, non hanno cuochi in cucina e non hanno camerieri che servano ai tavoli. Mi chiedo se c'è forse qualche strumento che non invoglia, perché qualche domanda uno se la deve fare.

Non più tardi di sabato scorso ho visitato un'azienda, una grande azienda della mia Provincia, che è la RMB SpA di Polpenazze del Garda, dove fanno smistamento e analisi dei metalli, 400 dipendenti, 250 milioni di euro di fatturato: una grande azienda che, parlando appunto di ITS, mette a disposizione degli spazi per ospitare del personale che si deve formare per poi essere assunto. In questo caso mi sembra di capire che c'è un sistema-impresa che si preoccupa dell'occupazione specializzata e interviene dove lo Stato non riesce a intervenire, dove lo Stato continua a fare delle proposte e delle politiche, che però non portano a soluzioni concrete. Qualche riflessione su questo va fatta.

Chiedo ai rappresentanti sindacali se possono darmi delle spiegazioni, perché sento parlare di un 20 per cento di disoccupazione giovanile, quando ci sono attività che soffrono e riducono gli orari; ad esempio,

un *brand* famosissimo come il McDonald's in certe zone non riesce a completare gli orari di apertura perché non ha personale. Vorrei capire la ragione di queste difficoltà del mondo produttivo nel trovare personale, quando poi ci troviamo di fronte a numeri che ci dicono che abbiamo un 20 per cento di disoccupazione giovanile. Pongo questa domanda ai rappresentanti sindacali per capire dove sia la difficoltà.

SCACCHETTI. Intanto vi ringraziamo per le sollecitazioni. Naturalmente l'argomento è molto complesso ed è difficilmente riducibile ad un'uniformità di giudizio, anche a fronte di condizioni complesse.

Il riferimento che noi abbiamo fatto rispetto alla preoccupazione per la misura GOL (Garanzia di occupabilità dei lavoratori) riguarda in particolare quello che è successo con la misura Garanzia giovani. Il nostro Paese, a differenza della maggior parte dei Paesi europei, ha utilizzato la misura del tirocinio in maniera fortemente prevalente rispetto alle altre misure, in particolare sia rispetto all'avvio a percorsi di istruzione o formazione professionale, visto che parliamo di NEET *(Not in education, employment or training)*, sia rispetto a percorsi volti all'occupazione di quei soggetti. C'è stato, quindi, un forte squilibrio rispetto all'utilizzo quasi prevalente della misura del tirocinio, che naturalmente, per i numeri che vediamo, ha assunto anche la forma di una vera e propria sostituzione di personale che poteva essere assunto.

Da questo punto di vista vi è preoccupazione anche rispetto alle risorse che arriveranno in funzione dell'ottenimento degli obiettivi che nel Piano di politiche attive ci si è dati e deve esserci particolare attenzione; vale a dire, se il tirocinio facilita e favorisce l'orientamento e la formazione e poi l'inserimento e il reinserimento sarà una misura che corrisponde all'obiettivo per il quale è nato; se invece, semplicemente, è un passaggio che lascia le persone nella stessa condizione di prima, anche in assenza di una certificazione delle loro competenze o dell'innalzamento della loro condizione di occupabilità, naturalmente il sistema avrà offerto un cattivo servizio.

Condividiamo la preoccupazione e la riflessione sul tema dello sviluppo dell'educazione all'orientamento, che veniva richiamato mi pare dalla senatrice Drago: questo naturalmente significa per noi costruire sia nella scuola che nel sistema nazionale dell'orientamento permanente strumenti che sostengano i giovani nella costruzione della propria identità, nella scelta dei percorsi formativi e anche nell'incontro fra domanda e offerta di lavoro. Da questo punto di vista pensiamo che l'orientamento debba diventare una politica strategica, sostanzialmente incardinata nell'ordinamento scolastico, e si possa realizzare anche con interventi integrati nelle attività curricolari.

Anche noi constatiamo la condizione che veniva descritta di settori o ambiti carenti di personale: vi sono ambiti che hanno «fame» di occupazione a cui non sempre corrisponde un'offerta, ma vi è il *mismatch* che è stato in qualche modo descritto. La condizione è complessa e per noi c'è sicuramente anche un tema che riguarda la qualità dell'offerta lavorativa

in questi settori. Molti dei settori che vengono citati in realtà hanno *turnover* molto alti, condizioni contrattuali di tipologia di mercato del lavoro spesso troppo precarie. Noi siamo un mercato del lavoro che vive di grandi contraddizioni: da un lato, abbiamo bassi livelli di competenza e d'istruzione, quindi dobbiamo spingere per innalzare la condizione delle competenze nel nostro mercato del lavoro – e il PNRR si pone anche quell'obiettivo – rafforzando soprattutto i sistemi di istruzione e formazione; dall'altro lato, come rivelano i rapporti dell'INPS, paradossalmente il sistema produttivo in modo particolare non riconosce a chi li ha sia i titoli di studio che le competenze. Abbiamo 5 milioni di lavoratori che sono sottoinquadrati o sottoriconosciuti rispetto alle loro condizioni di lavoro.

Il tema naturalmente è molto complesso e credo non esistano soluzioni semplificatorie. Nel corso dell'audizione e nel testo che vi manderemo, però, abbiamo sottolineato che la grande crescita e il grande abuso di forme di lavoro precario, compresa la crescita forsennata dell'utilizzo dei tempi determinati, devono essere aggrediti in una logica complessiva, se vogliamo invece rafforzare quelle forme di rapporto con causa mista, cioè formazione-lavoro, a partire dall'apprendistato, che portino all'effettiva stabilità e all'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

RICCIARDI. Se posso, vorrei tentare di rispondere a qualcuna delle sollecitazioni. Il senatore Floris sottolineava un rischio sulle risorse del PNRR e le eventuali difficoltà o il rischio di non trovare un modo condiviso poi di spenderle, perché non è detto – ha ragione – che quando ci sono risorse così ingenti poi si riesca effettivamente a spenderle.

I riferimenti che facevamo un po' noi tutti al PNRR sono in particolare però a quella parte di risorse (oltre 4 miliardi, non poche) destinate al Piano nuove competenze e al programma GOL sulle politiche attive del lavoro. Su questo credo che non ci sia il rischio di avere idee molto diverse su come spenderli. In particolare, vorrei sottolineare che sulla partita politiche attive del lavoro, come già dicevo nella relazione introduttiva, c'è davvero un ritardo non di anni, ma di decenni e vi è la necessità – che credo sia assolutamente condivisa dal Governo e da tutte le parti sociali, sindacali e datoriali, questo senza ombra di dubbio – di un forte rafforzamento sia delle risorse umane, sia delle risorse strumentali e del sistema informatico unitario. Il programma GOL e il potenziamento dei centri per l'impiego con le assunzioni previste vanno in questa direzione. Su questo c'è una condivisione. Il rischio piuttosto forte che vedo è proprio quello dei tempi, perché c'è una scadenza entro la quale queste cose vanno fatte; in tanti anni non si è riusciti ed ora, in un lasso di tempo abbastanza breve, bisognerebbe riuscire a fare questa operazione. Quindi, attenzione a monitorare questo.

Sull'importanza dell'orientamento, come ho già detto, trovo che sia un punto molto trascurato e – lo ripeto – è affidato veramente alle singole istituzioni scolastiche, che però da sole non possono essere in grado di orientare giovani e famiglie su percorsi formativi che possano anche ri-

sponde alle esigenze del mondo del lavoro. In questo ci ricolleghiamo anche alla sottolineatura che faceva il senatore Maffoni: oggettivamente c'è un *mismatch*, ma questo non è strano e può succedere che convivano in uno stesso sistema disoccupazione giovanile da una parte e difficoltà d'ingresso dei giovani dall'altra.

Il senatore Maffoni chiedeva poi se vi sia qualche strumento che non invogli i giovani verso il lavoro; non credo che il problema sia tanto questo. Sì, c'è un problema di domanda di lavoro, che in realtà è spesso indirizzata in certi settori – come diceva Tania Scacchetti e lo condivido – ed è spesso orientata in contratti a termine, soprattutto in certi settori o in contratti *part time*. Quello che soprattutto c'è da fare in questa direzione è continuare a lavorare sull'orientamento, sulle politiche attive, sul sistema duale e gli ITS; bisogna che questo *mismatch* rientri e lavorare fortissimamente sugli strumenti che possano indirizzare meglio i giovani laddove c'è una domanda.

VERONESE. Se posso aggiungere qualcosa, innanzitutto sul Piano nazionale di ripresa e resilienza che il Governo ha approvato sulla parte delle politiche attive, pur consapevoli che le politiche attive siano un tema regionale con un coordinamento nazionale, pensiamo che si potesse fare un po' di più.

Lo spiego in questo modo: siamo molto preoccupati perché le risorse del programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) vanno date alle Regioni, che sono titolari delle politiche attive, sapendo bene che le Regioni – e la senatrice Catalfo lo sa, perché ha combattuto per cercare di velocizzare il piano assunzionale dei centri per l'impiego – sono estremamente in ritardo. Ci saremmo aspettati – e avevamo chiesto al Ministro del lavoro di fare un patto con le Regioni – che in questo passaggio di risorse legate al Piano nazionale di ripresa e resilienza una delle figure di rafforzamento dei centri per l'impiego, che sono i *navigator,* fossero accordati e stabilizzati in quel momento dalle Regioni. Adesso chiaramente abbiamo una posizione differente, perché ciò non è stato fatto; servono quindi delle figure che, a nostro avviso, vanno slegate dal reddito di cittadinanza e messe a disposizione per l'aiuto all'orientamento e l'incrocio di domanda-offerta anche dei giovani.

Sulla questione dell'orientamento c'è ancora molto da fare, a partire dalle scuole e dalle famiglie. L'orientamento rischia di essere più la pubblicità delle scuole, che possono scegliere i giovani, che l'analisi delle attitudini dei giovani al futuro scolastico e lavorativo.

Sul tema degli ITS, gli Istituti tecnici superiori sono attualmente fondazioni fatte con le imprese, perché altrimenti le fondazioni ITS non esistono e non possono esistere. La forza delle fondazioni è che i loro docenti vengono prevalentemente dal mondo delle imprese, una parte dell'orario viene fatto nelle imprese e queste sono armi vincenti per avvicinare i lavoratori e le lavoratrici, gli studenti e le studentesse al lavoro, tant'è che molto spesso, prima di uscire dagli ITS, sono già in qualche modo prenotati dalle imprese.

Vi è poi la questione «SOS dipendenti». Vi sono due letture, la prima delle quali è sicuramente che abbiamo un problema di incrocio domanda-offerta; la seconda ha anche a che fare con quello che viene offerto. Ad esempio, nel settore dell'accoglienza, che conosco bene perché nel territorio vi ho lavorato per venti anni, oggi vengono offerti prevalentemente contratti a chiamata, contratti *part time* in cui puoi fare 50-60 ore; dopodiché, dovremmo anche chiederci se i nostri figli laureati, che abbiamo fatto studiare con tanti sacrifici, li manderemmo a lavorare a 1.200 euro al mese, sempre se vengono applicati i contratti nazionali (non c'è un *forfait* con tredicesima, quattordicesima e trattamento di fine rapporto), a fare un orario di lavoro che li impegna tutta la giornata, dalla mattina alla sera, questo ad esempio negli alberghi, sabati, domeniche e festività compresi.

Quello che voglio dire è che vi è un tema di rispetto dei contratti e di maggiore verifiche; dall'altra parte, vi è anche il problema di ridare valore a certi lavori, come può essere quello del cameriere o dell'operaio edile. Di fatto, noi non potremmo avere i nostri edifici se l'operaio edile non li avesse costruiti. Ormai il richiamo a certi lavori è a persone che non hanno studiato e non hanno trovato altro di meglio da fare: la dico così. Quindi, abbiamo sicuramente un problema di che tipo di offerta viene fatta, se viene fatta un'offerta regolare o no; come viene pagato quel lavoro, ma anche proprio di dare valore al lavoro, tant'è che negli anni i lavapiatti degli alberghi e dei ristoranti sono prevalentemente, al 99 per cento o forse anche di più, immigrati, che tra l'altro con la pandemia spesso, non riuscendo a pagare più un affitto, se ne sono tornati nei loro Paesi. Anche su questo tema abbiamo tanto da discutere e da fare.

PRESIDENTE. Ringrazio gli auditi per i loro contributi e le repliche puntuali. Vi saluto facendo un'osservazione: quando si parla di formazione all'interno dell'ambiente di lavoro penso che sia da considerare un fattore culturale. Dobbiamo partire dal presupposto che la formazione è un investimento, sia che si tratti di percorsi di ingresso, sia che sia l'aggiornamento dei lavoratori *senior*: questo è un lavoro che andrebbe fatto anche sul datore di lavoro, che deve considerare la formazione come un investimento. Da lì poi discende un po' tutto, a mio avviso.

Avete fatto tutti riferimento all'apprendistato come forma di ingresso principale. In legge di bilancio sono stati fatti degli investimenti su quella forma di apprendistato che – come avete detto anche voi – nessuno utilizza tanto, che è quella di primo livello, che a mio avviso è importante, perché potrebbe essere anche uno strumento per combattere la dispersione scolastica. Infatti, quando pensiamo all'apprendistato, pensiamo sempre a quello professionalizzante. Anche il *master* in alto apprendistato, la terza forma, a mio avviso andrebbe incentivato, perché permetterebbe anche ai nostri ragazzi di non lasciare il nostro Paese. Prima lavoravo in un'azienda ed era un modello che utilizzavamo tanto; il giovane neolaureato che entra in azienda e viene mandato a fare un *master* in effetti si sente valorizzato. Quelle famose competenze di cui parlavate si rafforzano molto; anche quello è un investimento e non è perdita delle ore di lavoro. Insomma,

è proprio un grande passo, anche culturale, che bisogna fare sia da parte del datore di lavoro che da parte di tutti gli attori coinvolti. Volevo chiudere con questa riflessione.

Vi ringrazio nuovamente per la vostra presenza e attendiamo le vostre memorie, per farne tesoro durante l'elaborazione del nostro documento finale.

Passiamo ora all'audizione del Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro, rappresentata dal vicepresidente Francesco Duraccio e dal Presidente della Fondazione consulenti, Vincenzo Silvestri.

Chiedo di contenere l'intervento in dieci minuti complessivi, così da consentire gli interventi dei senatori e le repliche.

DURACCIO. Signora Presidente, ringrazio innanzitutto per l'invito a questa audizione e vi porgo il saluto del Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro.

I temi che sono oggetto dell'indagine conoscitiva rappresentano argomenti centrali nell'agenda delle nostre istituzioni di categoria. Il consulente del lavoro è il soggetto professionale che gestisce i rapporti di lavoro e che fa spesso sintesi tra le esigenze di imprese e lavoratori. Ribadisco anche che i consulenti del lavoro sono l'unica categoria professionale ad essere affidataria di un'importante funzione, che è quella di intermediazione tra la domanda e l'offerta di lavoro. La nostra Fondazione consulenti per il lavoro, per cui è presente anche il collega Silvestri che la presiede, come tale è soggetto che attua misure di politica attiva per il lavoro e promuove tirocini formativi.

Prima di entrare nel merito della posizione della nostra categoria su entrambi gli strumenti bisogna fare una piccola constatazione di scenario. Oggi è evidente che ci troviamo in un momento, quello post-pandemico, in cui è necessario colmare quel *gap* di competenze che caratterizza il nostro mercato del lavoro per via del repentino cambiamento del nostro mondo produttivo. Quindi, certamente serve molta attività di formazione, però è anche necessario a nostro avviso creare molte occasioni di contatto concreto reale tra i soggetti disoccupati e il mondo dell'impresa. È evidente che in questo i tirocini svolgono un ruolo assolutamente *(L'audio si interrompe per problemi di connessione)*...su una serie di parametri e sostanzialmente quasi tutti condivisibili, ad eccezione di uno che vede in effetti un'indicazione al Governo e alle Regioni che nelle linee guida di prossima emanazione ne dovranno circoscrivere l'applicazione, soltanto in favore di soggetti con difficoltà d'inclusione sociale. Questa, a nostro avviso, lo diciamo subito e con chiarezza, è in contraddizione con la necessità di sostenere l'avvicinamento dei giovani al mondo del lavoro. Bisogna sempre concentrarsi sull'aumentare l'occupabilità di questi nostri giovani e creare occasioni concrete di formazione *on the job*.

Devo dire che è sempre stato molto controverso il tema dei tirocini. In molti casi, un'accezione negativa è data dalla società civile per il fatto che ve ne sia un utilizzo improprio e distorsivo da parte del datore di lavoro, ma anche una considerazione positiva quando si va a constatare che

questo strumento facilita l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. Tra gli ultimi interventi normativi voglio citare il decreto legislativo n.150 del 2015, uno dei decreti attuativi del Jobs act, che lo eleva considerandolo un valido strumento di politica attiva per il lavoro, così come lo consideriamo noi. Vi sono poi le successive linee guida del 2017, che andavano nella direzione di limitare il più possibile usi distorti dello strumento: monitorando cessazioni anomale, attività svolte in modo non conforme ai piani formativi ed evitando la sostituzione di personale sospeso o licenziato. Insomma, si interveniva con tutti quei correttivi che proteggevano il tirocinio dai possibili usi sbagliati, addirittura assegnando alle Regioni la facoltà di sanzionare il soggetto ospitante e il soggetto promotore in caso di utilizzo distorto, fino a interdire la possibilità di fare tirocini per un lungo periodo.

Non dimentichiamo che il tirocinio è ulteriormente tutelato con le norme in materia di sicurezza sul lavoro, con le norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, con le assicurazioni per la responsabilità civile verso terzi. Quindi, per quanto ci riguarda, le norme a tutela dello strumento, per valorizzarlo ed evitare distorsioni, ci sono; basta applicarle. Certamente c'è una patologia, ma non condividiamo che la patologia vada combattuta depotenziando uno strumento per noi utilissimo. Che sia utilissimo come strumento di politica attiva per il lavoro ce lo dicono i dati: nel monitoraggio fatto dall'ANPAL (Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro), insieme all'INAPP (Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche) nel periodo 2014-2019, emerge come in questo periodo i tirocini avviati siano stati circa 1,5 milioni e circa 530.000 aziende abbiano aperto le porte ad un tirocinante. Altre due notizie positive che emergono sono che l'80 per cento dei tirocinanti sono giovani *under* 30, a dimostrazione che è uno strumento di aumento dell'occupabilità e avvicinamento al lavoro dei giovani, e che il 50 per cento di questi, a sei mesi dalla conclusione del tirocinio, trovano un'occupazione, il che vuol dire che le competenze possono essere opportunamente spese.

Noi riteniamo in ogni caso che l'istituto debba essere valorizzato e non depotenziato, ovviamente nel rispetto di tutte le norme che sono già previste. Non dimentichiamo un altro aspetto: molte volte denunciamo l'eccessivo nozionismo del nostro sistema di istruzione, ma grazie al tirocinio vengono colmate quelle lacune di concretezza e approccio reale al mondo del lavoro che non riescono in alcun modo ad essere garantite dal nostro sistema di formazione. Più che limitarlo, riteniamo che lo strumento del tirocinio debba essere ulteriormente valorizzato anche per avvicinare più concretamente al mondo del lavoro i percettori di misure di politica passiva, come, per esempio, i percettori del reddito di cittadinanza, e debba ulteriormente essere valorizzato anche nell'ambito del grande programma di politica attiva che è il GOL (Garanzia di occupabilità dei lavoratori), che oggi sta prendendo forma con i piani operativi regionali.

Tuttavia, sulla scorta del Piano nazionale di ripresa e resilienza, il GOL sembra essere troppo sbilanciato sugli aspetti formativi di *reskilling* e *upskilling*, che rischiano di essere altre nozioni, mentre il tirocinio può più concretamente far misurare le attitudini del soggetto nel mondo del lavoro e far sì che un datore possa conoscere queste abilità maturate durante il percorso di politica attiva.

Vengo all'apprendistato, che è l'istituto principe di accesso al mondo del lavoro dei giovani, purtroppo poco utilizzato. Di tutte e tre le tipologie, quella più utilizzata è l'apprendistato professionalizzante, ma anche in questo caso riteniamo che sia sottoutilizzato: la nostra percezione è che sia visto come burocraticamente molto complesso. La formazione, gestita in aula, sia in azienda che presso soggetti esterni, è vista come complessa, molte volte non rispondente alle esigenze dell'impresa e dei lavoratori stessi; ci si rende conto che spesso l'approccio nei confronti dell'apprendistato è più teso ad una riduzione del costo del lavoro che non a valorizzare il momento formativo.

Il monitoraggio del Ministero del lavoro ci dice che soltanto il 18,4 per cento dei contratti stabili sono di apprendistato, il 3,4 per cento nel 2019 nel complesso delle assunzioni: troppo poco. Questo valore scende drasticamente nel Mezzogiorno, proprio perché ci sono altri tipi di incentivi all'occupazione, che vengono scelti dai datori di lavoro perché di più facile gestione, che non sono quelli a causa giuridica mista, che invece andrebbero valorizzati, ma evidentemente sono avvertiti come molto complicati.

Avrei ancora molto da aggiungere, ma rimando alla lettura del documento che vi abbiamo inviato. Chiederei, Presidente, con il suo consenso, di poter integrare quanto detto con la nostra esperienza specifica, dando la parola al collega Silvestri.

SILVESTRI. Signora Presidente, grazie per l'opportunità che viene data ai consulenti del lavoro. Sono Vincenzo Silvestri, presidente della Fondazione consulenti per il lavoro, che è l'agenzia per il lavoro dei consulenti di lavoro.

Siamo un'agenzia privata e uno strumento di politica attiva, in concorso con il pubblico. Operiamo nell'ambito delle politiche attive.

Ascoltavo poco fa molto attentamente il dibattito su GOL: anche noi siamo davvero convinti che GOL rappresenti un'opportunità per il Paese. Forse il fatto di aver demandato tutto alle Regioni rischia di far sì che il sistema sia un po' sperequato, perché chiaramente le Regioni ben sistemate e attrezzate probabilmente sfrutteranno al meglio GOL, mentre le altre un po' meno. Forse era meglio avere una traccia nazionale un po' più forte.

Al di là di questo, come agenzia per il lavoro siamo anche un ente promotore di tirocini. Come tutte le agenzie per il lavoro iscritte all'Albo nazionale delle agenzie per il lavoro, siamo per legge ente promotore di tirocinio. Abbiamo una *expertise* molto sviluppata riguardo all'istituzione di tirocini, appunto sfruttando i nostri delegati, consulenti del lavoro che

decidono di delegarsi a Fondazione lavoro per operare all'interno del sistema politiche attive, che diventano essi stessi strumento di diffusione del tirocinio su tutto il territorio italiano.

Abbiamo un'esperienza su tutto il territorio italiano. Non dimentichiamoci che per i tirocini – questo vale anche per l'apprendistato, ma soprattutto per i tirocini – vi sono venti normative regionali differenti, che si sono un po' tutte adeguate alle linee guida, come diceva poco fa il mio collega, le ultime nel 2017, ma di fatto ogni Regione ha le sue linee guida. Non dimentichiamo che la Regione Puglia, per esempio, è ancora deficitaria in termini di recepimento delle linee guida del 2017: questo per farvi capire l'autonomia che le Regioni hanno all'interno di questo meccanismo, che naturalmente crea difformità e difficoltà d'indirizzo dello strumento.

Tuttavia, proprio nel solco di quanto vi diceva il collega riguardo al citato *report* dell'ANPAL, noi, grazie ad una convenzione apposita che abbiamo stipulato con il Ministero del lavoro, abbiamo la possibilità ogni anno di tracciare i nostri tirocini per capire che fine fanno i tirocini istruiti dai consulenti del lavoro. Le statistiche ci confermano, secondo quanto emerge dall'ultimo *report* dell'anno scorso che esamina lo stesso periodo che ha osservato l'ANPAL (anzi un po' più esteso, perché si riferisce agli ultimi sei anni di tirocini attivati in Italia, dal 2014 al primo semestre del 2020), praticamente le stesse statistiche che emergono dal citato rapporto dell'ANPAL e dell'INAPP: a fronte di quasi 1,5 milioni di tirocini attivati in questo lungo periodo, circa il 50 per cento come media nazionale hanno ricevuto entro sei mesi dalla fine del tirocinio stesso un'offerta lavorativa. Per quanto riguarda lo spaccato dei tirocini posti in essere da Fondazione lavoro e quindi dai consulenti del lavoro la percentuale si eleva a poco meno del 60 per cento. Abbiamo un dato in più: questo monitoraggio, che ha voluto misurare le *performance* degli enti formatori e promotori, rileva che le *performance* di Fondazione consulenti per il lavoro da questo punto di vista sono estremamente interessanti. Ancora di più se si va a vedere quale tipologia di contratto è stata offerta a questo 60 per cento di soggetti che hanno ricevuto una proposta lavorativa al termine del tirocinio: per il 35 per cento circa dei casi è stato l'apprendistato e questo la dice lunga sui detrattori del tirocinio che dicono che il tirocinio cannibalizza l'apprendistato. La nostra esperienza è esattamente il contrario: il tirocinio tira la volata all'apprendistato. L'altro 16 per cento è di contratti a tempo indeterminato: quindi il 50 per cento di questo 60 per cento sono contratti stabili, perché l'apprendistato sappiamo essere un contratto stabile. Il resto poi sono contratti a tempo determinato e altre tipologie contrattuali.

Per quanto ci riguarda, in qualità di ente promotore promuoviamo in Italia tirocini che chiamo «di prossimità», nel senso che il consulente del lavoro è sempre molto vicino alle aziende, conosce le loro esigenze molto più degli altri enti promotori e dei singoli datori di lavoro delle singole

aziende e, quindi, proponiamo tirocini che sono molto vicini e di prossimità alle reali esigenze aziendali. Per cui, il tirocinio come politica attiva, che è un inserimento professionale, lì si esalta ed ecco perché vengono fuori queste *performance* molto buone.

A tutto questo aggiungiamo che noi, come ente promotore, facciamo un monitoraggio. Si parlava, infatti, della modifica introdotta dalla legge di bilancio, che – come sapete – vuole ridurre, se così sarà l'interpretazione della norma, i tirocini *extracurriculari* soltanto alla fascia dell'inclusione sociale. Dal rapporto INAPP, negli ultimi sei anni, emerge che l'inclusione sociale cuba solo il 3 per cento di tutti i tirocini posti in essere: ciò significherebbe che se lo limitassimo veramente all'inclusione sociale praticamente escluderemmo la politica attiva dal panorama generale delle stesse politiche. In tutto questo sicuramente sappiamo che esistono possibilità di abusi e di utilizzo distorto dello strumento, ma ci sono anche, a legislazione attuale, le disposizioni per riuscire a limitare questi eventuali abusi. Uno su tutti è il monitoraggio: l'ente promotore e noi come consulenti del lavoro lo attiviamo. L'ente promotore ha il dovere di controllare nella fase d'avvio, mettendo insieme *tutor* aziendale e azienda tirocinante, durante il tirocinio, attraverso le verifiche mensili sull'effettiva genuinità del tirocinio, affinché esso sia rispondente a quanto il progetto formativo iniziale prevedeva, e nella fase finale di attestazione delle competenze finali raggiunte.

Tenete presente che sugli enti promotori – vedo collegato il dottor Giordano, direttore generale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che saluto – l'Ispettorato nazionale del lavoro nelle verifiche che va a fare sulla qualità dei tirocini ha un potere enorme, non solo nell'eventuale riqualificazione del rapporto di lavoro (e quindi naturalmente significherebbe far saltare il tirocinio), ma far saltare il tirocinio per l'ente promotore significa anche ottenere una sorta di ammonizione che può condure alla sospensione della sua attività. Quindi, le norme di deterrenza esistono; noi siamo per applicarle ed attuarle; sicuramente con gli aggiustamenti del caso questa misura, cui già, a giudicare dalle bozze dei progetti regionali di GOL, le Regioni sono molto affezionate e continuano ad utilizzarla con grande dispendio, funziona. Tarparne le ali sarebbe come uccidere il bambino nella culla e francamente credo che non sia assolutamente il caso, considerato anche i risultati che esso produce.

PRESIDENTE. Passiamo all'audizione in videoconferenza del dottor Bruno Giordano, direttore generale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

GIORDANO. Signora Presidente, mi attengo al tema che è balzato all'attenzione della cronaca per le tristissime vicende che sappiamo. Purtroppo, anche in questa occasione, scopriamo un margine notevole di situazioni che danno luogo ai temi della sicurezza del lavoro, legati all'alternanza scuola-lavoro, ai tirocini e agli *stage*.

Una piccola premessa: in questi casi noi ci occupiamo innanzitutto di minori. Sono pochi gli studenti che hanno appena raggiunto la maggiore

età che partecipano pienamente a questo svolgimento. In secondo luogo, proprio per la minore età, non dobbiamo dimenticare che c'è sempre chi esercita la potestà genitoriale, che quindi va coinvolto in un assenso rispetto all'attività svolta. Infine, non sempre queste attività possono far calare tutte le competenze dell'Ispettorato, perché alcune volte non c'è un vero e proprio rapporto di lavoro, ma c'è un altro tipo di svolgimento.

Ciò premesso, il centro della nostra attenzione deve muovere da due fonti normative importanti: la prima è la Carta dei diritti e dei doveri degli studenti, stipulata peraltro tra il MIUR, il Ministero del lavoro e l'allora Ministero per la pubblica amministrazione, oggi Dipartimento della funzione pubblica, e la seconda è la legge n. 234 del 2021 (legge di stabilità per il 2022), che ai commi 720 e seguenti prevede un'altra novità normativa.

Riassumo brevemente per toccare i temi principali: la Carta dei diritti e dei doveri delle studentesse e degli studenti, all'articolo 5, prevede due competenze importanti: la prima, quella dell'istituzione scolastica, in particolar modo dei dirigenti scolastici, che sono già individuati in questo atto, ai quali spetta la formazione generale, che deve essere anche certificata. In secondo luogo, questa Carta prevede la competenza delle aziende ospitanti, che devono proseguire nella formazione cosiddetta specifica.

Quindi, noi abbiamo una formazione ben disciplinata da questa Carta, che si aggiunge agli obblighi formativi, informativi e di addestramento previsti dal testo unico – su cui non mi soffermo – e che si si sviluppa su due piani: quello interno alla scuola e quello interno all'azienda ospitante. Su questo regime è importante riflettere sul ruolo degli uffici scolastici regionali, ai quali, insieme all'INAIL ed eventualmente agli organismi paritetici, è affidata l'organizzazione di questa formazione, nonché la possibilità di modalità formative *e-learning*: questo microsistema che ha coinvolto scuola – in particolare dirigenti scolastici – e aziende.

Dove nasce il vuoto di tutela e di formazione? Nasce laddove le scuole hanno trascurato questo sistema e questo obbligo formativo, sulla base di una superficialità dovuta alla varietà delle aziende destinatarie. Noi assistiamo frequentemente, possiamo dire quotidianamente, a scuole che inviano i loro studenti in decine di aziende che si occupano di tante categorie produttive diverse; la scuola non è in grado di affrontare una varietà così ampia. Per questo, condivido e apprezzo quello che ha detto prima il dottor Silvestri sulla disponibilità dei consulenti di scendere in campo in questo specifico ruolo formativo, che è affidato alle scuole, ma di fatto alle istituzioni scolastiche, ma non è sufficientemente adempiuto in alcuni casi.

In secondo luogo vi è il ruolo delle aziende, perché le aziende devono comprendere, quando ricevono dei ragazzi, che innanzitutto sono «non maturi», giuridicamente parlando, perché sono minori; in secondo luogo, questi ragazzi non hanno esperienza di un ambiente di lavoro, non avendo un'anzianità di lavoro; in terzo luogo, hanno la comprensibile superficialità e disattenzione di un quindicenne o sedicenne. Le aziende devono quindi prestare maggior cura e non, invece, perché non sono di-

pendenti, trascurare la loro formazione; anzi, a maggior ragione devono farlo perché sono dei soggetti esterni.

Questo sistema – vengo subito all'importante riforma entrata in vigore da poco più di sessanta giorni – è governato da una commissione frutto dell'accordo Stato-Regioni con l'INAIL. Il ruolo delle Regioni per l'alternanza scuola lavoro o per le altre attività curriculari e non curriculari è fondamentale, perché è tutta lì l'organizzazione vera della sicurezza. Basti pensare che questo articolo, al comma 4, prevede anche una commissione costituita dal dirigente scolastico, dagli studenti e dai genitori, oltre che dai rappresentanti delle aziende, proprio per verificare eventuali reclami sporti da genitori o studenti. Allora, questo sistema, che integra tutto il sistema della sicurezza (non vi si sovrappone, ma lo integra) oggi è fortemente rafforzato da un obbligo che ancora dobbiamo adempiere: la legge n. 234 del 2021 (legge di stabilità per il 2022), ai commi 720, 721 e seguenti, prevede entro centottanta giorni (ne sono già passati sessanta) un accordo tra il Governo e le Regioni, in sede di Conferenza permanente Stato-Regioni, che abbia ad oggetto i tirocini cosiddetti curriculari, perché fanno parte del periodo scolastico, per i quali devono essere individuati non solo un'eventuale indennità di partecipazione, quindi un costo, ma anche un aiuto per i soggetti con difficoltà di inclusione sociale e, soprattutto, uno strumento che noi sappiamo essere fondamentale, che è il bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio. Questo vuol dire capire per ciascun soggetto, in questo caso ciascun ragazzo o ragazza, che si accinge al tirocinio, ancorché minorenne o maggiorenne, quali siano le sue possibilità, le sue concrete prerogative in relazione al numero dei tirocini attivabili. Sembra una cosa scontata, ma finora non era stato previsto. Ora è stato previsto, attendiamo questo importante accordo, perché riempirà di contenuto le esigenze formative, concrete e specifiche, che tengono conto del cosiddetto bilancio delle competenze.

Vorrei porvi un'ultima considerazione: la violazione di queste disposizioni, grazie al comma 722, è presidiata da una sanzione amministrativa che può arrivare ad un massimo di 6.000 euro. È evidente che si tratta di un regime particolarmente rigoroso, molto più di una normale contravvenzione in materia di formazione per i dipendenti di un datore di lavoro. Vorrei fare, se il presidente Serafini mi autorizza, una considerazione professionale: in questa materia abbiamo già una grande esperienza, che è quella del testo unico in materia di sicurezza sul lavoro, che già prevede per i tirocinanti di alcuni laboratori o attività in cui ci sono determinati rischi, per gli stagisti, ma anche per i cosiddetti volontari, di qualsiasi struttura (si pensi a quelle clericali, religiose, sociali, partitiche e politiche), una cintura di sicurezza costituita, appunto, dall'equiparazione di queste persone a tutti gli effetti ai lavoratori. Sono persone che prestano attività lavorativa e, quindi, sotto il profilo della sicurezza, a prescindere da un'eventuale retribuzione o compenso o copertura economica, sono da considerare lavoratori a tutti gli effetti.

Che cosa ci ha insegnato l'esperienza? Purtroppo, in queste categorie, che siano vere o siano false (ora spiegherò qual è questa sottolineatura di falsità), si verificano degli incidenti, perché purtroppo considerare questi soggetti degli ospiti transitori per una determinata attività o un determinato periodo porta ad una grave trascuratezza del loro ruolo. È accaduto al giovane Lorenzo in Provincia di Udine, ma è accaduto altre volte; quello era un caso di alternanza scuola-lavoro, o meglio di tirocinio curriculare, quindi che mira anche alla ricerca di un posto di lavoro, ma ne sono un esempio anche gli incidenti che accadono durante le attività scolastiche. Infatti, anche nelle attività scolastiche abbiamo dei rischi, come può essere l'uso di un laboratorio di chimica o di fisica, l'uso di una palestra o di determinate attrezzature.

Mi fermo qui, perché altrimenti dovrei fare un'ulteriore affermazione, cioè che l'accertamento dell'Ispettorato nazionale del lavoro porta spesso a evidenziare dei cosiddetti tirocini o apprendistati da riqualificare, cioè che sono presentati come coperti dalla veste del tirocinante o dell'apprendista, ma di fatto non lo sono. Faccio un esempio, che purtroppo ricorderà a tutti la tragedia che è avvenuta a Torino, prima di Natale: la gru che è crollata in via Genova, che ha provocato tre morti, tra cui un ragazzo di vent'anni. Ebbene, il ragazzo di vent'anni risultava un apprendista – penso di aver detto tutto – ed era su una gru ad un'altezza di 40 metri. Quindi, non era un vero apprendista, ma questo sarà oggetto di ulteriori accertamenti.

Presidenza del vice presidente Serafini

CATALFO *(M5S)*. Ringrazio tutti per gli interventi e i chiarimenti che ci hanno voluto dare.

Vorrei fare una domanda al direttore Giordano che riguarda proprio i tirocini curriculari, che però non si svolgono in alternanza scuola-lavoro, quindi non laddove c'è un dirigente scolastico e un ufficio regionale scolastico a cui fare riferimento, ma tutti quelli che si svolgono nell'ambito dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione e formazione: nello specifico, i percorsi triennali per l'assolvimento dell'obbligo formativo, cosiddetti IFP (istruzione e formazione professionale), e i percorsi in apprendistato duale, che si svolgono presso enti di formazione. Questi percorsi si svolgono in assenza di un dirigente scolastico, perché chi li porta avanti è un ente di formazione in convenzione, autorizzato a livello regionale, e prevedono – ambedue le tipologie di percorsi – tirocini curriculari anche con numero di ore elevato: parlo dell'apprendistato duale così come del percorso di qualifica triennale e quadriennale. Le Regioni pubblicano dei bandi, gli enti di formazione partecipano a questi bandi e, una volta fatto il bando, inizia il percorso di istruzione e formazione che prevede questo

tirocinio. Ciascun ente di formazione, alla presentazione del progetto del bando, fa delle convenzioni, che poi presenta alla Regione, per l'attivazione dei tirocini.

Quello che vorrei chiedere al direttore – e magari lo possiamo approfondire anche in futuro – è quale sia su tutto questo, che poi raccoglie un gran numero di giovani, minori, che stanno assolvendo all'obbligo formativo, il percorso di vigilanza rispetto al tirocinio curriculare, che – ripeto – in questa tipologia di percorsi formativi è importante; non è residuale, non è come l'alternanza scuola-lavoro, ma è una fase importante del percorso.

Quello che vorrei capire è come si vigila, oltre all'INAIL che è sicuramente presente, su queste convenzioni o come si potrebbe vigilare, insieme alle Regioni, su questa tipologia di convenzioni che ciascun ente fa con le aziende di diverso tipo del territorio. Ricordo, purtroppo, che i due ragazzi deceduti negli ultimi mesi frequentavano, se non ricordo male, uno un percorso triennale di formazione professionale (IFP) per l'assolvimento dell'obbligo e il conseguimento della qualifica e l'altro un percorso di apprendistato duale.

GIORDANO. Rispondo subito, se il Presidente mi autorizza. Concordo in questa particolare attenzione, ricordando a me stesso che il tirocinio è definito curriculare quando, nell'ambito dell'alternanza tra studio e lavoro – dice la norma – è funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto. Quindi, in quel momento noi dobbiamo considerare l'attività lavorativa in senso stretto come una delle attività che poi vengono valutate e fanno parte del percorso di studio; quindi, è un lavoro che diventa un percorso di studio, tanto che sfocerà nel titolo di studio. Questo è il tirocinio curriculare a cui si riferisce la senatrice Catalfo.

Rispetto alla vigilanza, purtroppo, c'è un vuoto normativo: tutti gli aspetti legati alla preparazione nell'ambito scolastico di questo tirocinio curriculare sfuggono ad un sistema di vigilanza, perché in quel momento la formazione di cui ho parlato prima non c'è. Paradossalmente, l'INAIL, che partecipa con le Regioni e assicura questi ragazzi (quindi conosce bene, prima, chi e dove sono queste attività), ha un panorama della presenza di questi tirocini, ma nessuna di queste convenzioni – speriamo che l'atto di cui si parlava prima in sede di Conferenza Stato-Regioni vi ponga rimedio – viene comunicata all'Ispettorato del lavoro, il quale conosce queste realtà quando si trova presso un'azienda per un controllo ordinario o straordinario e lì apprende che tra i tanti lavoratori c'è anche qualche giovane in alternanza scuola-lavoro.

Questo vuoto comunicativo non consente di esercitare alcuna vigilanza programmata, che muova da considerazioni anche strategiche, ad esempio quelle di andare nelle aziende dove c'è l'alternanza scuola-lavoro, perché lo veniamo a sapere soltanto in un momento successivo. Nessuno di questi, in quella fase, è oggetto di un'indicazione all'Ispettorato.

Infine, si chiedeva del percorso di vigilanza. Non ci vuole molto a dire da parte nostra che questa vigilanza potrà essere completa solo

quando riusciremo ad accedere pienamente – lavoro che stiamo facendo tutti insieme e molto proficuamente – anche alla banca dati dell'INAIL, a cui ovviamente sarà più facile attingere, per verificare quali giovani sono in alternanza scuola-lavoro e dove, visto che questi ragazzi sono stati prima assicurati all'INAIL.

PRESIDENTE. Ringrazio gli auditi per il loro prezioso contributo e dichiaro conclusa l'audizione.

Rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 17,45.

Licenziato per la stampa dall'Ufficio dei Resoconti

€ 2,00