Senato della Repubblica XVIII LEGISLATURA

Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO n. 5

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

298ª seduta (antimeridiana): martedì 15 marzo 2022

Presidenza della presidente MATRISCIANO

IC 1146
TIPOGRAFIA DEL SENATO

I N D I C E

Audizione di esperti e di rappresentanti della Fondazione Ipe Business School, Fondazione studi consulenti del lavoro, Fondazione nazionale di ricerca dei commercialisti, Forma, CENFOP e ACLI

PRESIDENTE . . . . . *Pag.* 3, 7, 9 e *passim*
CATALFO *(M5S)* . . . . . 6, 11, 19 e *passim*

* *BOSCATI* . . . . . *Pag.* 9
CARÙ 12
CUNSOLO 22
* *DE LUCA* 21
RICCIARDI 15, 19, 20
SACCONI 4, 7
TASSINARI 32, 36
VACCHINA 26, 30

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, il dottor Maurizio Sacconi, presidente dell'associazione Amici di Marco Biagi; il professor Alessandro Boscati, Università La Statale di Milano; la professoressa Antonella Carù, direttore della scuola superiore universitaria dell'Università Bocconi di Milano, accompagnata dal dottor Bruno Mariani, employer relations manager*; in rappresentanza della Fondazione Ipe Business School, il professor Antonio Ricciardi, presidente, accompagnato dall'ingegner Nicola Scafuro, direttore; in rappresentanza della Fondazione studi consulenti del lavoro, il dottor Rosario De Luca, presidente, accompagnato dalla dottoressa Ester Dini, responsabile ufficio studi; in rappresentanza della Fondazione nazionale di ricerca dei commercialisti, il dottor Roberto Cunsolo, accompagnato dal dottor Alessandro Ventura e dalla dottoressa Cinzia Brunazzo; in rappresentanza di Forma e CENFOP, la dottoressa Paola Vacchina, presidente Forma; in rappresentanza di ACLI, il dottor Stefano Tassinari, vicepresidente vicario responsabile dipartimento lavoro, accompagnato da Marco Calvetto, capo area nuovi servizi di tutela del patronato ACLI*

I lavori hanno inizio alle ore 11,15.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione di esperti e di rappresentanti della Fondazione Ipe Business School, Fondazione studi consulenti del lavoro, Fondazione nazionale di ricerca dei commercialisti, Forma, CENFOP e ACLI

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sui canali di ingresso nel mondo del lavoro e sulla formazione professionale dei giovani: *stage*, tirocinio e apprendistato, sospesa nella seduta del 10 marzo.

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 2 e YouTube canale 2 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.

È oggi prevista l'audizione di esperti e di rappresentanti della Fondazione Ipe Business School, Fondazione studi consulenti del lavoro, Fondazione nazionale di ricerca dei commercialisti, Forma, CENFOP e ACLI.

Chiedo a ciascun audito di contenere l'esposizione in dieci minuti complessivi, al fine di consentire gli eventuali interventi dei senatori e la successiva replica.

Do ora la parola al dottor Maurizio Sacconi, presidente dell'associazione Amici di Marco Biagi.

SACCONI. Signor Presidente, onorevoli senatori, vi ringrazio per l'invito che mi avete rivolto.

Vorrei anzitutto richiamare, a vent'anni esatti dalla tragica morte di Marco Biagi, il suo contributo per lo sviluppo degli strumenti utili a favorire l'inclusione dei nostri giovani nel mercato del lavoro. Egli era consapevole dei limiti del nostro sistema educativo e delle trasformazioni che si stavano avviando nelle economie industrializzate. Pertanto, consigliò prima il ministro Treu nella regolazione dei tirocini e poi me stesso nella disciplina dei tirocini estivi di orientamento e, soprattutto, nell'introduzione delle due forme di apprendistato duale, con la possibilità di istituire uffici di *placement* nelle scuole superiori e nelle università.

Convinto sostenitore della valenza educativa del lavoro e attento osservatore della progressiva scomparsa delle informali esperienze del fare in ambito familiare, si fece promotore della necessaria integrazione tra apprendimento teorico e pratico. Ricordo all'epoca e negli anni successivi la diffusa prevenzione nei confronti della "contaminazione'' tra scuola e lavoro della quale rivedo gli echi nelle manifestazioni studentesche dei giorni trascorsi. Ora, fortunatamente, prevale la consapevolezza della necessità delle precoci esperienze lavorative dei giovani, anche se largamente conveniamo circa il dovere di farle svolgere in condizioni di assoluta sicurezza e di garantirne il contenuto formativo anche nella fase della transizione dalla educazione di base al rapporto di lavoro.

Avvalendomi dei dati già resi e di molte considerazioni tecniche svolte in questa sede, mi limiterò ora a riconsiderare quali premesse: il persistente fenomeno dei giovani che non studiano e non lavorano, che è in aumento; la crescente carenza delle competenze e delle capacità richieste dalle imprese; l'eccessivo impiego dei tirocini extracurriculari, anche a causa del programma Garanzia giovani; il marginale uso dei contratti di apprendistato duale, proprio quei contratti introdotti quasi vent'anni fa dalla legge Biagi.

Condivido in particolare l'esigenza di circoscrivere i tempi, i modi, i destinatari delle esperienze lavorative che non costituiscono rapporto di lavoro e che si realizzano dopo il conseguimento di una qualifica o di un diploma. Il paradosso ha voluto che per lungo tempo si limitassero i contratti a termine per contrastare la precarietà immanente in un tempo carico di insicurezze sul futuro, si enfatizzasse il contratto di apprendistato come ideale strumento di inserimento nel mercato del lavoro e poi si incentivassero i tirocini extracurriculari senza un'adeguata verifica dei contenuti for-

mativi e, non a caso, largamente scollegati dalle istituzioni educative in precedenza frequentate.

Mi auguro pertanto che le linee guida per i tirocini, cui ha fatto rinvio la legge di bilancio 2022, interpretino la «difficoltà di inclusione sociale» – cito letteralmente – nel senso di comprendere tutti i NEET da almeno sei mesi, oltre a tutti gli altri soggetti ancor più svantaggiati nel mercato del lavoro. Sarebbe altresì compatibile con la logica del tirocinio includere le esperienze formative attraverso il lavoro di coloro che le effettuano nell'anno successivo alla conclusione del percorso educativo, quando sono indirizzate dalle stesse scuole o università frequentate. Infine, come ha già proposto il professor Massagli di Adapt, sarebbe utile incentivare le aziende disponibili ai tirocini curriculari consentendo loro di prolungarli nel periodo di sei mesi o un anno dopo la qualifica o il diploma. Insomma, la continuità dell'azienda e/o della istituzione educativa sarebbe garanzia di un qualificato percorso formativo e di inserimento.

Con queste limitazioni, il passaggio dall'attuale al nuovo regime sarebbe già significativo, ma non tale da rinunciare all'uso di uno strumento che in determinate circostanze e condizioni può ancora essere utile. L'equilibrio con i contratti di apprendistato duale ne sarebbe salvaguardato, perché è evidente che il bassissimo impiego di questi ultimi è probabilmente determinato dalla concorrenza sleale dei facili tirocini, oltre che dalle politiche di incentivazione dei contratti a tempo indeterminato che non hanno mai garantito un differenziale adeguato a compensare gli oneri formativi e burocratici a carico delle imprese, nel caso dei contratti di apprendistato. Rimane infatti nella convinzione di alcuni che l'apprendistato, anche se contratto a tempo indeterminato, rimanga una tipologia meno tutelata, perché contraddistinto da una fase in cui la tutela dal licenziamento è garantita dal contenuto formativo accumulato in luogo di quella usuale. Non si dimentichi che talora si evidenzia addirittura la necessità opposta di fidelizzare gli apprendisti dopo l'investimento formativo.

Il contratto di primo livello, sulla base di alcune buone pratiche di incentivazione, richiamate sempre dal professor Massagli, dovrebbe trovare ben maggiore accoglienza se adeguatamente semplificato e più convintamente proposto come canale educativo corrispondente ai talenti di molti giovani e di pari riconoscimento sociale rispetto agli altri percorsi scolastici. In questo modo tutti, sottolineo tutti, potrebbero essere accompagnati a conoscenze di tipo superiore in ragione delle proprie vocazioni.

Il dottorato industriale e l'apprendistato di alta formazione si collocano infine nel difficile rapporto tra università, mercato del lavoro, tessuto produttivo. Se all'estero, infatti, i temi della ricerca cooperativa, degli *industrial PhD* e dei *professional PhD* sono oggetto di un'ampia letteratura, in Italia l'introduzione della figura dei dottorati industriali ha suscitato un tiepido interesse e permane, a distanza di anni, una forte incertezza sulle concrete modalità di implementazione di questa innovativa tipologia di formazione dottorale.

Nel nostro Paese soprattutto due vincoli ostacolano l'alta formazione in ambiente di lavoro: l'assenza di una dimensione di *placement* nella pro-

gettazione dei percorsi e la sordità del sistema di relazioni industriali. Gli stessi elementi, cioè, che impediscono l'affermazione dell'alto apprendistato e dell'apprendistato di ricerca, strumenti cruciali per la strutturazione del mercato del lavoro intermedio tra sistema produttivo e università. Eppure, il dottorato industriale è essenziale per innalzare il livello di competenze dei nostri giovani e per spostare il sistema della produzione italiana in una dimensione tecnologica superiore. Esso costituisce, infatti, un nuovo modo di fare università, in quanto caratterizzato dallo svolgimento dell'attività di ricerca in contesti produttivi reali. Come tale, esso si distingue dalla tipologia tradizionale di dottorato accademico, largamente prevalente nel nostro sistema. Il carattere autoreferenziale di molta parte delle nostre università le conduce infatti a trascurare il sapere contestualizzato e connesso alle sue implicazioni pratiche. Per questa ragione la diffusione del dottorato industriale deve comprendere investimenti formativi sulla stessa docenza universitaria.

CATALFO *(M5S)*. Signor Presidente, desidero anzitutto dare il benvenuto al presidente Sacconi, con cui ho condiviso, come tanti di noi, un percorso nella scorsa legislatura. Siamo felici di poterlo ascoltare anche per i suoi ottimi e validi suggerimenti, osservazioni e proposte.

Sicuramente c'è un problema di mancanza di competenze e vi è la difficoltà a portare una parte dei giovani verso percorsi di studio e poi di inserimento lavorativo. C'è stato un ampio utilizzo dei tirocini, che non hanno poi realmente portato a inserimenti lavorativi stabili. Tra l'altro, tutto questo è stato certificato dal Cedefop (Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale), con un'analisi che ha svolto nel nostro Paese. C'è la questione – a mio avviso importante – dell'apprendistato, così come sottolineata dal presidente Sacconi, che già prima della pandemia stentava a decollare, ma avevamo comunque dei dati positivi; subito dopo la pandemia, nel periodo della ripresa, si è verificata una forte crescita dei contratti a termine, mentre ora stanno iniziando a crescere anche i contratti a tempo indeterminato. Il dato negativo che va assolutamente attenzionato, proprio per le peculiarità di questa tipologia di contratto che aiuta l'inserimento lavorativo e ha anche una funzione formativa, è quello che vede il forte calo nell'applicazione del contratto di apprendistato. Ci sono osservazioni importanti da fare, tra cui la verifica dei contenuti formativi, che va forse collegata ai percorsi formativi precedenti (parliamo del tirocinio extracurriculare).

C'è poi anche una questione che riguarda, più in generale, l'apprendistato, che – come dicevamo prima – stenta a decollare per varie questioni, adesso amplificate dalla pandemia. Il presidente Sacconi ha parlato di semplificazioni. Io vorrei chiedergli cosa possiamo fare nello specifico affinché questo contratto sia quello più utilizzato per l'inserimento lavorativo dei giovani. C'è stato un intervento di sgravio per l'apprendistato di primo livello in legge di bilancio, ma credo che non sia sufficiente e che sia necessario trovare delle soluzioni migliori.

PRESIDENTE. Ringrazio il presidente Sacconi, soprattutto per l'osservazione che ha fatto sul *master* in alto apprendistato. Credo che questa sia una forma da incentivare, perché rappresenta uno strumento di interazione tra la continuazione dei progetti universitari e quanto si può poi riportare nella realtà aziendale. La formazione deve però essere interpretata come un investimento e non come un costo; è fondamentale che le organizzazioni abbiano questa visione.

Con riferimento al tirocinio, in altre audizioni abbiamo sentito della possibilità di prorogarne i termini e il periodo; andrebbe però stabilita una percentuale e occorrerebbe capire quanti tirocini si trasformano in rapporti di lavoro stabili. Abbiamo visto infatti spesso che tante aziende attivano dei tirocini, che poi però non corrispondono ad inserimenti lavorativi stabili. Ovviamente il tirocinio è un momento formativo e non vi è alcun tipo di obbligo all'assunzione, però bisogna evitare una distorsione nell'uso dello strumento, con il conseguente rischio di un velato sfruttamento.

SACCONI. Signor Presidente, vi ringrazio per le domande e saluto con piacere la senatrice Catalfo.

Parto dal tema dei tirocini. Insisto nel dire che vi è stato un evidente abuso dei tirocini extracurriculari che ha cannibalizzato i contratti di apprendistato duale. I tirocini sono molto semplici, mentre i contratti di apprendistato richiedono oneri alle imprese, anche di carattere burocratico. Tendenzialmente, anche per questa ragione, i contratti di apprendistato sono sconsigliati da coloro che consigliano le imprese, soprattutto nel confronto con i semplici tirocini.

Il rinvio in legge di bilancio a nuove linee guida che dovranno essere convenute fra Stato e Regioni rappresenta un'opportunità importante per circoscrivere l'impiego dello strumento; non per cancellarlo o rimetterlo ai soli soggetti svantaggiati nel mercato del lavoro. Penso che ci possa essere un impiego molto più contenuto e, al contempo, efficace soprattutto per l'occupabilità dei nostri giovani nei termini che prima indicavo. *(L'audio si interrompe per disturbi di collegamento)*. Quindi, proseguire per un tempo limitato queste esperienze, ma conservando il rapporto con l'istituzione educativa. In ogni caso, i tirocini extracurriculari, oltre a svolgersi in un tempo limitato, dovrebbero sempre essere assistiti dall'istituzione educativa che i tirocinanti hanno frequentato. Ciò dovrebbe rappresentare una garanzia oggettiva di qualità del contenuto formativo.

Per altro verso, lo sviluppo dei contratti di apprendistato duale, che sono stati normati quasi vent'anni fa dalla cosiddetta legge Biagi, non è stato ancora prodotto, nel caso dell'apprendistato di primo livello, in quanto non è stato compreso come canale educativo e come opportunità, perché è così che fu disegnato. Ricordo che lo strumento fu disegnato in particolare da due nostri consulenti dell'allora Governo: il professor Bertagna, noto educatore e pedagogista che assisteva la ministra Moratti, e il professor Biagi, che assisteva me quale sottosegretario delegato alle riforme del lavoro. Lo strumento fu concepito come un canale educativo da offrire a quei tanti giovani che, per dirla con le parole di don Bosco,

hanno «l'intelligenza nelle mani» o comunque hanno delle vocazioni, cui più utilmente può rispondere questo percorso, attraverso il quale possono anche riscoprire l'apprendimento teorico, andare oltre il conseguimento di una qualifica – che poteva essere il primo obiettivo – e arrivare a un diploma; poi, magari, proseguire con il percorso universitario, passando però per la possibilità offerta dal contratto di apprendistato di primo livello piuttosto che scegliere la via dell'abbandono del percorso educativo.

È quindi un'opportunità educativa che va considerata, anche dal punto di vista sociale, di pari valenza rispetto a una scelta liceale. Così possiamo immaginare di portare tutti i nostri giovani a conoscenze di tipo superiore, con una pluralità e duttilità di strumenti adeguati ai loro talenti e alle loro vocazioni, senza che mai la prima scelta possa costituire quella definitiva e irreversibile, quindi con un sistema di «passerelle» anche nel sistema educativo. L'apprendistato di primo livello richiede un adeguato livello di incentivazione a confronto con altre soluzioni (abbiamo parlato dei tirocini, ma pensiamo anche alle tipologie contrattuali tradizionali). È importante che siano le parti sociali, per prime, a riconoscerne l'utilità e a promuoverla attraverso la loro capacità negoziale e di governo condiviso del mercato del lavoro.

Nel caso dell'alto apprendistato, quindi dell'alta formazione, della ricerca e dei dottorati industriali che possono sostenere questa tipologia contrattuale, alla poca attenzione delle parti sociali si aggiunge la poca attenzione, l'insufficiente impegno dell'università. La stessa proposta di Marco Biagi – questo vale anche per le scuole superiori – di consentire a università e scuole di istituire uffici di *placement* era fatta non per il collocamento, ma per la co-progettazione con l'economia del territorio di percorsi lavorativi in funzione primaria dell'educazione; non per piegare l'educazione e la formazione a contingenti esigenze dell'impresa, ma per concepire percorsi funzionali ad un'effettiva occupabilità dei giovani, al fine di evitare ogni tentazione di autoreferenzialità delle nostre istituzioni educative. Questa tentazione all'autoreferenzialità si vede anche con riferimento al dottorato industriale e all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, perché richiede un'apertura all'esterno dell'istituzione universitaria (non dei singoli docenti, che la trovano per proprio conto) in funzione certamente dell'inclusione nel mercato del lavoro, ma attraverso modalità di irrobustimento delle capacità e delle competenze.

Torno un attimo sul tema dell'apprendistato di primo livello. Come non constatare che la società è cambiata e che molte delle esperienze informali di lavoro, anche in ambito familiare nel periodo estivo, non ci sono più? Quelle esperienze non facevano un mestiere, ma concorrevano a fare una persona, al saper essere, prima ancora che al saper fare: ciò è molto richiesto oggi dall'impresa, che cercano persone integralmente dedicate e capaci di iniziativa, a cui non è più solamente richiesto di eseguire una prestazione secondo ordini gerarchicamente impartiti.

L'apprendistato di primo livello è quindi uno strumento con il quale recuperare quelle esperienze che un tempo si realizzavano spontaneamente, mentre il contratto di apprendistato di alta formazione, quello di

terzo livello, consente di cogestire con il sistema produttivo percorsi successivi al conseguimento della laurea e magari, nell'ambito di un programma di dottorato o di un *master,* di conseguire capacità compatibili e coerenti con le esigenze complessive del sistema produttivo e non necessariamente con quelle di una specifica impresa. Tutte queste esperienze dovrebbero concorrere a consolidare la capacità complessiva dei nostri giovani affinché siano persone integralmente formate e autosufficienti in un mercato del lavoro che chiamiamo transizionale, perché, a differenza del passato, le transizioni sono non più eccezionali, ma continue e non solo da posto a posto di lavoro, ma da un'attività e da una prestazione a un'altra.

PRESIDENTE. Presidente Sacconi, la ringrazio per il prezioso contributo e le risposte molto puntuali, in particolare per l'ultimo concetto che ha espresso, che mi trova pienamente concorde. Se vorrà inviarci una memoria della sua relazione, la Commissione sarà ben lieta di acquisirla.

Do ora la parola al professor Boscati, dell'Università La Statale di Milano.

BOSCATI. Signora Presidente, onorevoli senatori, desidero anzitutto ringraziare per questo invito e ricordare anch'io l'amico e collega Marco Biagi, che tanto ha fatto per questi temi.

Svolgerò alcune riflessioni molto marginali di diritto positivo e di politica del diritto, partendo da un dato: la formazione è il contenitore e poi c'è il contenuto dei singoli istituti. In relazione ai singoli istituti occorre forse non tanto semplificare, ma addirittura chiarire che sul tema della formazione bisogna differenziare tra ciò che è riferibile all'istruzione e quello che è riferibile al lavoro, in una logica – sono d'accordo con il presidente Sacconi – di attenzione al mercato. Da professore universitario posso dire che, effettivamente, il diretto collegamento tra mercato e università molte volte manca, ma permettetemi di spezzare una lancia a favore delle università: ciò si verifica non soltanto per colpa dell'università, ma proprio perché c'è un problema di conoscenza delle esigenze che riguardano non solo l'apprendistato «alto» – permettetemi di chiamarlo in questo modo – ma la progettazione stessa dei corsi di studio.

Sul piano delle fonti c'è poi il tema, che è stato accennato nell'intervento che mi ha preceduto, del rapporto tra legislatore statale, legislatore regionale e contrattazione collettiva, per tutte le problematiche che sussistono nel riparto di competenze tra Stato e Regioni, di cui all'articolo 117 della Costituzione. Probabilmente la contrattazione collettiva avrebbe potuto e dovuto fare qualcosa in più, fornendo quel quadro di omogeneità su cui il legislatore nazionale non può intervenire, perché entrerebbe in ambiti riservati alla competenza regionale.

Sul piano tecnico la differenza fondamentale di fondo è tra ciò che è contratto di lavoro e ciò che non lo è: l'apprendistato, da un lato, e gli *stage* e i tirocini dall'altro. In questo contesto, per quanto riguarda il rapporto di lavoro l'altro aspetto fondamentale – che oggi purtroppo si trova

ancora a livello di riflessione dottrinale – è l'esistenza o meno di un diritto alla formazione. Questo tema riguarda non soltanto i giovani che devono entrare nel mondo del lavoro, ma anche chi è già all'interno delle aziende e ha un'occupazione. Un'altra riflessione che dovrebbe essere fatta in maniera congiunta riguarda, infatti, chi è già occupato e chi invece non lo è, in una strategia complessiva che si lega al tema delle competenze e si inserisce in una logica progettuale che, sotto questo profilo, unisce le esigenze del privato e quelle del pubblico.

Proseguo sinteticamente per punti e mi scuso per il tono assertivo. Il presidente Sacconi ha messo in evidenza un aspetto secondo me importante, ossia il rapporto tra il contratto di apprendistato e altre tipologie contrattuali, tra cui – certamente – il contratto di lavoro a termine. Sotto questo profilo, il contratto di apprendistato ha oggi ancora uno scarso *appeal* per le aziende, in quanto è stato già detto che la formazione viene vista più come un costo che come un'opportunità e ciò fa sì che molte volte l'impegno nel definire i progetti di formazione non sia al livello che invece meriterebbe. Molte volte – credo di dire una cosa scontata – si fa ricorso all'apprendistato perché costa meno: questo è l'elemento di fondo.

Non sono però d'accordo con chi dice che per far emergere l'apprendistato bisogna irrigidire il lavoro a termine, in quanto sono due binari che devono restare separati fra loro. Anzi, personalmente ritengo che il contratto a termine a causale durata lunga, di trentasei mesi, non sia una soluzione così sbagliata, anche per le ricadute in tema di formazione e nell'ambito specifico della sicurezza. Bisogna pertanto spingere sull'apprendistato, non ridimensionando altre tipologie contrattuali. Al riguardo, permettetemi di richiamare gli insegnamenti di Marco Biagi, secondo cui la proliferazione di tipologie contrattuali ha la finalità di raccogliere le sacche di lavoro nero. Io l'ho sempre seguito su questo, perché sono convinto che se un lavoro intermittente ha anche solo l'1 per cento di utilizzazione, ma serve per risolvere problemi di lavoro nero, debba essere perseguito.

Passo al secondo aspetto fondamentale: l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, ma ha una durata e questo crea dei cortocircuiti. Un profilo di rilievo è certamente il sostanziale recesso libero al termine del periodo di formazione. Sotto questo profilo bisognerebbe incrementare le misure volte a incentivare le imprese, in una logica di opportunità e non di vincoli. È vero, infatti, che la previsione del requisito del 20 per cento di mantenimento in servizio di apprendisti per i datori di lavori con più di cinquanta dipendenti per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato andrebbe forse rivista e corretta.

Per quanto riguarda le tre tipologie di apprendistato, concordo con quanto è stato detto dal presidente Sacconi, ponendo al centro il tema del ruolo delle università. Dall'interno delle università mi sento però di dire che bisogna semplificare il sistema, perché altrimenti le università non riescono a stare dietro a questi percorsi.

Mi soffermo brevemente su tirocini e *stage* e sulla differenza tra il tirocinio curriculare e l'extracurriculare. Il tirocinio extracurriculare è in

realtà, tecnicamente, uno *stage*; il problema è come viene utilizzato. Le linee guida già richiamate dovrebbero risolvere il problema legato all'uso del tirocinio extracurriculare per lo svolgimento, di fatto, di prestazioni di lavoro subordinato: questa è la verità. In tale prospettiva, ritengo che le linee guida siano oltremodo importanti, perché a oggi la formazione è rimessa al patto formativo individuale che – lo capite meglio di me – non è uno strumento abbastanza forte per portare avanti un progetto formativo.

Accenno brevemente al tema del rapporto tra tirocini curriculari e alternanza scuola-lavoro: sono due mondi diversi, che però dovrebbero in qualche misura parlarsi.

Passo al tema successivo, legato alla politica del diritto. Vi sono due possibili ipotesi: formazione per un lavoro stabile o formazione da spendere sul mercato? Personalmente dico formazione da spendere sul mercato. Questo è l'aspetto importante di quella che è anche la mia opzione di politica del diritto: rafforzare, per quanto possibile, le tutele sul mercato e tutto il tema delle politiche attive legate a questa situazione.

C'è poi il tema della sicurezza relativa a queste tipologie contrattuali: apprendistati convenzionali, passatemi il termine, tirocini e *stage*. Il problema non è di norme della sicurezza, che ci sono. Penso al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (cosiddetto testo unico sulla sicurezza), che, per quanto riguarda l'ambito soggettivo, è estremamente chiaro: chiunque mette piede in azienda è soggetto a tale normativa. Il problema non è di norme, ma di applicazione. Ricordo anche il decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, per coloro che sono già all'interno dell'azienda, che prevede la formazione sul campo per i preposti: questo è un aspetto oltremodo positivo.

Detto questo, il tema è come dare effettività al sistema in materia di sicurezza e ciò investe anche la questione dell'alternanza scuola-lavoro. L'impressione è che talvolta vi sia una certa fretta nel chiudere accordi e convenzioni, perdendo un po' di vista l'obiettivo. Il problema è sicuramente di norme, in parte è un problema di attori ed è forse un problema di tempi. Dietro a queste brevi riflessioni vi è il tema dell'esigenza di pianificare, con il tempo, percorsi nell'ambito di garanzie che devono essere effettive, perché è fin troppo facile dire che, se un tirocinio extracurriculare è di fatto lavoro subordinato, si può fare causa e il giudice interverrà per convertirlo, ma questo non risolve la questione di fondo, connessa all'esigenza di formare persone idonee a lavorare e a entrare in un mercato di lavoro stabile.

CATALFO *(M5S)*. Signor Presidente, ringrazio il professor Boscati per il suo intervento.

Vorrei collegarmi alle osservazioni sui temi della sicurezza e sulle convenzioni che si fanno per l'attuazione dei tirocini formativi curriculari. Sembrerebbe, almeno secondo quanto sta emergendo dalla nostra indagine conoscitiva, che non ci sia un vero e proprio controllo. Le convenzioni vengono trasmesse, però non c'è poi una vigilanza o un controllo specifico, come avviene invece per altri istituti.

Concordo in pieno con l'esigenza di rafforzare le competenze in qualsiasi momento della vita, comprese le fasi in cui si lavora. Vi ho lavorato io stessa, nel mio percorso da ministro, con l'istituzione del Fondo nuove competenze, che è collegato anche a piani formativi che si possono presentare con le università e altri attori che si occupano di istruzione e formazione. Bisogna puntare sulla formazione in generale, anche nei periodi di fermo lavorativo, rendendo attivi tutti gli strumenti di politica passiva. Questo, in parte, dovrebbe essere fatto con il programma GOL e con il Piano nazionale nuove competenze. Alle Regioni è già stato trasmesso un primo riparto delle risorse; adesso la sfida è riuscire a lavorare in sinergia con tutti gli attori istituzionali che si occupano di formazione e istruzione, affinché si possa centrare l'obiettivo finale.

PRESIDENTE. Do ora la parola alla professoressa Antonella Carù, direttore della Scuola superiore universitaria dell'Università Bocconi di Milano, accompagnata dal dottor Bruno Mariani, *employer relations manager*.

CARÙ. Signora Presidente, onorevoli senatori, vi ringraziamo a nome della nostra università per l'invito e per l'opportunità di contribuire alla discussione su un tema così importante.

L'apporto conoscitivo che la nostra università può fornire alla Commissione si fonda essenzialmente sulla propria esperienza diretta, basata sulle relazioni con le imprese, le istituzioni, le comunità professionali e il mondo del lavoro, in un'ottica di dialogo continuativo e reciproca contaminazione. Proprio quest'ottica ha consentito lo sviluppo di programmi informativi in linea con le aspettative del mercato e di un portafoglio estremamente ricco di strumenti e opportunità di incontro tra gli studenti laureati e gli *employer*.

Poiché l'università Bocconi non si avvale di contratti di apprendistato, nella memoria che abbiamo già inviato alla segreteria della Commissione si forniscono elementi conoscitivi relativamente ai soli *stage* curriculari ed extracurriculari. Partiamo dallo *stage* curriculare: lo *stage* o tirocinio curriculare costituisce un elemento centrale del percorso formativo degli studenti in Bocconi. Fin dagli anni Novanta l'ateneo ha incentivato questa esperienza. Successivamente è stata introdotta l'obbligatorietà dello *stage* per i corsi di laurea magistrale e anche nei corsi di laurea triennali e in giurisprudenza lo *stage* è consigliato come momento formativo, a complemento di quanto appreso in aula. Poiché prevede la possibilità di un riconoscimento di crediti formativi, lo *stage* curriculare rappresenta un istituto saldamente presidiato dall'università, che tutela in questo modo tanto i propri studenti quanto la collettività tutta, promuovendo un corretto utilizzo dello strumento.

Nel 2021 la Bocconi ha formalizzato 3.932 *stage* curriculari in Italia; l'80 per cento dei quali è stato riconosciuto in carriera con il riconoscimento di crediti formativi. Fatte salve le durate minime dell'esperienza ai fini del riconoscimento dei crediti in carriera, la durata effettiva degli

stage curriculari è generalmente definita dall'*employer* quando formula l'offerta. In media, nel 2021 gli *stage* curriculari formalizzati hanno avuto una durata di due mesi e mezzo per le esperienze effettuate nel corso del triennio e quattro mesi e mezzo per le esperienze effettuate nel corso dei bienni. Per quanto riguarda la dimensione economica, nel 55 per cento dei casi ai tirocinanti è stata riconosciuta un'indennità di partecipazione o un rimborso spese.

Lo *stage* rappresenta altresì un canale di ingresso privilegiato in settori economici con accessi professionali molto strutturati, ad esempio basati su concorsi o limitati da vincoli di *budget*, quali la pubblica amministrazione, le organizzazioni internazionali, le ONG, gli enti del terzo settore, oltre alle realtà del mondo artistico e culturale.

Un cenno merita un progetto innovativo che la Bocconi ha sviluppato e che ha visto partecipe il dottor Mariani, che è qui con me. In un'ottica di transazione digitale ed economica, la nostra università ha ideato e sviluppato una soluzione applicativa con la finalità di snellire il processo di autorizzazione dello *stage*, in linea anche con gli auspici presentati dai relatori precedenti, attraverso la dematerializzazione dell'intero flusso documentale. La documentazione che vi abbiamo inviato contiene qualche elemento di dettaglio aggiuntivo.

Con riferimento agli *stage* curriculari, alla luce dell'esperienza maturata dall'università Bocconi, dei volumi di *stage* generati e dell'attività propedeutica agli stessi svolta dalle proprie strutture, ci sono alcuni elementi rilevanti da considerare che portano a preservare la natura dello *stage* curriculare, con o senza crediti, in quanto esperienza formativa. Trattandosi di esperienza formativa, la stessa rientra a pieno titolo nell'ambito dell'autonomia delle università che, come visto sopra, si fanno in questo caso garanti non solo della qualità dell'esperienza in termini di arricchimento curriculare dello studente, ma anche di un impiego dello strumento tirocinio conforme agli obiettivi per i quali è stato configurato.

Sempre grazie all'autonomia e nel rispetto del quadro normativo, le università hanno sviluppato modalità agili di gestione di questo strumento, con evidenti vantaggi in termini di efficacia ed efficienza, tempi, costi di gestione del processo e qualità del processo formativo rispetto a quanto previsto, ad esempio, per gli *stage* extracurriculari.

Si ritiene opportuno introdurre l'obbligatorietà di corresponsione di un'indennità al tirocinante per gli *stage* di durata superiore a un numero di mesi predefinito, idealmente oltre i due mesi. Al contempo, non sarebbe in questo modo scoraggiata la possibilità di realizzare *stage* di breve durata presso *employer* che, viceversa, non potrebbero avvalersi dello strumento.

Venendo allo *stage* extracurriculare, esso rappresenta soprattutto per gli studenti della scuola superiore universitaria, comunque in procinto di conseguire il titolo, un'opportunità di orientamento al mercato del lavoro con finalità di inserimento. Gli *stage* extracurriculari rappresentano un ponte importante tra l'università e il mondo del lavoro. Dalle nostre analisi emerge che il 43 per cento dei laureati in via di inserimento nel mer-

cato del lavoro sta svolgendo – o sta per svolgere – un'esperienza di tirocinio. Sempre dalle analisi che svolgiamo sui nostri laureati, a un anno dalla laurea, emerge che poco più della metà degli occupati con forme contrattuali stabili, a tempo determinato, indeterminato o di apprendistato ha dichiarato di aver iniziato con uno *stage* all'interno della stessa organizzazione. Lo *stage* rappresenta dunque per i neolaureati un rilevante canale di inserimento nel mercato del lavoro.

Per un corretto inquadramento della tematica nel contesto più ampio dei canali di ingresso nel mondo del lavoro è importante comunque specificare che, indipendentemente dalla natura dello *stage*, curriculare o extracurriculare, gli obiettivi associati all'esperienza di tirocinio evolvono con il percorso accademico dello studente. Dunque, se al triennio prevale la componente formativa, per gli studenti di biennio lo *stage* acquisisce una valenza più marcata in termini di orientamento al proprio futuro, attraverso il mercato del lavoro, e dopo la laurea lo *stage*, in questo caso extracurriculare, rappresenta primariamente un canale di inserimento nel mondo del lavoro, prodromico, in oltre la metà dei casi per i laureati Bocconi, a un inserimento con contratto stabile.

Il ruolo dello *stage* extracurriculare quale connessione tra università e mondo del lavoro con finalità di inserimento non è venuto meno neppure per effetto della pandemia da Covid-19. La tenuta del dato sugli *stage* può essere in parte ricondotta anche all'introduzione di modalità di realizzazione dello *stage* da remoto e mista, che ha consentito di salvaguardare l'esperienza, nonostante i vincoli sopravvenuti.

Rispetto ai settori economici di inserimento, lo *stage* rappresenta il canale di elezione per l'industria, il commercio, la pubblica amministrazione e gli organismi internazionali.

A questo punto può essere utile un confronto con l'estero. Noi abbiamo una spiccata proiezione internazionale e l'occupazione all'estero dei laureati in Bocconi è in costante crescita. A un anno dalla laurea lavora all'estero circa un terzo dei nostri laureati magistrali. Benché l'incidenza delle esperienze di *stage* all'estero sia limitata (il 2,7 per cento del totale degli inserimenti), è interessante condividere i risultati dell'analisi comparativa che abbiamo condotto su un campione di laureati Bocconi occupati all'estero a un anno dalla laurea.

In particolare, con riferimento alle città italiane ed europee maggiormente attrattive per i laureati, il livello delle retribuzioni d'ingresso mostra un preoccupante divario a svantaggio del nostro Paese: Roma e Milano registrano retribuzioni tra le più basse in Europa, con differenziali significativi rispetto alle capitali europee considerate. Oltre a fattori di carattere sistemico, un elemento che contribuisce a deprimere il salario d'ingresso è proprio il livello di remunerazione degli *stage* extracurriculari. Si tratta di una criticità che ha impatti in generale anche sull'attrattività e sulla competitività del sistema Paese e che – lasciateci dire – contribuisce alla dispersione del capitale umano.

Venendo ad alcune considerazioni e suggerimenti conclusivi con riferimento agli *stage* extracurriculari, in Italia essi assolvono un ruolo essen-

ziale nel passaggio dall'università al mondo del lavoro. Lo strumento, per come configurato e normato oggi, presenta tuttavia alcuni limiti che non lo rendono pienamente funzionale rispetto agli obiettivi. Anzitutto, essendo lo *stage* extracurriculare disciplinato dalle Regioni, la sua regolamentazione è molto frammentaria e questo comporta un lavoro estremamente oneroso per un ateneo che, come nel nostro caso, ha una matrice eminentemente nazionale. Il processo di analisi, l'adeguamento alle diverse discipline e il monitoraggio degli adempimenti effettivi, anche per evitare abusi, diventano elementi molto onerosi. Questo può determinare anche la creazione di barriere tra Regione e Regione, magari a svantaggio delle Regioni che già soffrono di situazioni occupazionali critiche soprattutto per i giovani.

Un'altra criticità è rappresentata dall'entità delle indennità di tirocinio, disallineate rispetto al mercato del lavoro domestico e soprattutto internazionale.

Alla luce di quanto sopra, si ritiene importante rafforzare la creazione di *standard* attraverso una normativa quadro sul territorio nazionale, senza però che questa comporti ulteriori appesantimenti burocratici.

È inoltre importante introdurre una differenziazione degli *stage* extracurriculari formalizzati dagli atenei (ad esempio, fino a sei mesi dal conseguimento del titolo) rispetto agli altri e promuovere maggior snellimento procedurale, anche in ottica di una progressiva transizione digitale.

Infine, si ritiene particolarmente auspicabile l'adeguamento delle indennità di partecipazione al tirocinio, in logica di maggior congruità, e, più in generale, il sostegno (anche in termini di politiche fiscali favorevoli) alle retribuzioni «di ingresso» a supporto dell'occupazione giovanile, dello sviluppo del capitale umano e della competitività del sistema Paese.

Vi ringrazio per l'attenzione e sono disponibile, insieme al dottor Mariani, che è qui con me, a rispondere a eventuali domande.

PRESIDENTE. Professoressa Carù, la ringraziamo molto per la relazione, che ci ha fornito degli spunti assai interessanti, specie con riferimento al progetto di semplificazione e al divario retributivo in ingresso nel mondo del lavoro, che è preoccupante specie per i nostri giovani.

Do ora la parola al professor Antonio Ricciardi, presidente della Fondazione Ipe Business School, accompagnato dall'ingegner Nicola Scafuro, direttore.

RICCIARDI. Signor Presidente, onorevoli senatori, cercherò di raccontare una bella storia di inserimento professionale, *placement* e sviluppo del territorio, in particolare nel Mezzogiorno.

La Fondazione Ipe Business School si trova a Napoli e ha realizzato un'iniziativa per trattenere cervelli sul territorio. L'Ipe (Istituto per ricerche ed attività educative) nasce come ente morale di gestione dei collegi universitari e rientra nel novero dei collegi universitari, che in Italia sono circa dodici. Sono sia pubblici che privati: tra i pubblici vi sono la Scuola

normale superiore e la Scuola superiore Sant'Anna di Pisa; tra i privati ci siamo noi, unici collegi nel Mezzogiorno.

Gestiamo tre collegi universitari, a Napoli e Bari, dove si sono formati fino adesso 2.500 studenti, che poi hanno trovato inserimento professionale. In questi collegi, che riprendono un po' la struttura dei *college* anglosassoni, gli studenti, oltre a studiare nell'ambito del loro *curriculum* universitario, svolgono attività extracurriculari che riguardano soprattutto le *soft skill* e che aiutano molto nell'inserimento professionale.

Per accedere a questi collegi universitari bisogna avere una media agli esami piuttosto elevata e continuità negli studi. Il collegio sicuramente favorisce la possibilità di fare studi di qualità, nonché l'inserimento professionale.

L'Ipe è stata fondata nel 1979 e nel 2002 è nata a Napoli la Ipe Business School, scuola di alta formazione, con una proposta piuttosto ardita, in quanto il primo *master* ha avuto a oggetto la finanza avanzata e le applicazioni informatiche. Napoli sicuramente non è considerata un punto di riferimento per quanto riguarda i sistemi finanziari, eppure in tempi non sospetti l'attuale direttore scientifico, Carlo Santini, già direttore centrale per la ricerca economica in Banca d'Italia e direttore generale Ufficio italiano cambi, individua il problema del controllo dei rischi, che poi scoppierà nel 2008 con il fallimento della Lehman Brothers. Diventiamo allora punto di riferimento a livello nazionale per l'attività di controllo dei rischi non solo negli intermediari finanziari, ma in tutti gli operatori del mercato finanziario. Costituiamo a quel punto aule di circa quaranta studenti ogni anno di lauree in economia e ingegneria, in particolare, ingegneria gestionale, ma soprattutto lauree scientifiche e, in quel momento, garantiamo il 100 per cento del *placement*, perché andiamo a soddisfare immediatamente un'esigenza del mercato.

In quel momento individuiamo anche un'ipotesi di collaborazione – questo può essere uno spunto per altre iniziative – con le aziende che diventano *partner* della scuola. Ogni anno chiediamo a queste aziende di cosa hanno bisogno e per dimostrare l'applicazione delle competenze e delle conoscenze acquisite durante il *master* non facciamo attività di *stage* o di tirocinio, ma facciamo i *project work*. L'azienda evidenzia un problema che gruppi di studio, formati dai partecipanti ai *master* (massimo cinque), cercano di risolvere. Questo è un modo per far conoscere gli studenti alle aziende, le quali possono testare concretamente le loro competenze. Abbiamo rilevato una forte correlazione tra partecipazione al *project work* e assunzione nella stessa azienda.

Dopo il *master* in finanza, abbiamo realizzato altri *master*. Penso al *master* in bilancio, che è stato richiesto dalle società di revisione. Tutte le iniziative che abbiamo realizzato sono state sempre in funzione delle richieste del mercato, soprattutto a livello nazionale. Le principali società di revisione hanno un problema: quando assumono un neolaureato (ricordo che il nostro *target* sono laureandi e neolaureati) devono fare un periodo di formazione di tre mesi prima di inserirlo nell'attività operativa. Alcune società hanno quindi chiesto di realizzare un *master* che garantisse questi

tre mesi di formazione in maniera che gli studenti, uscendo dal *master*, potessero essere inseriti immediatamente e operativamente nelle società di revisione. Fino a oggi circa 450 studenti dei nostri *master* in bilancio lavorano nelle società di revisione, perché si è creata una grossa *partnership* con le principali società di revisione, le cosiddette *big five*.

Essendo a Napoli, che è una delle capitali mondiali dello *shipping*, abbiamo realizzato anche un *master* in *shipping*, logistica e *international management*. Anche in questo caso siamo stati sostenuti dalle imprese che, di volta in volta, ci chiedevano di modificare i programmi in funzione delle loro esigenze.

Infine, abbiamo realizzato un *master* in *marketing* digitale e un altro *master*, che ci sta dando grandi soddisfazioni, in gestione delle risorse umane. Utilizziamo sempre le stesse procedure e tecniche: individuazione dei percorsi formativi insieme alle aziende *partner* e ricorso al *project work*.

Si sta generando ora un forte sviluppo nell'area aziendale della gestione delle risorse umane, in quanto la risorsa umana è la competenza distintiva che dà vantaggio competitivo alle aziende e sta diventando strategica e cruciale, forse anche più di altre funzioni tradizionali come la produzione e la finanza. In questo campo stiamo recuperando le cosiddette lauree deboli, in quanto le aziende chiedono laureati in filosofia, lettere e psicologia, che inseriamo con grande soddisfazione nel mercato del lavoro.

Un motivo di soddisfazione è dato dal fatto che la Ipe Business School, che fino a oggi ha diplomato circa 2.200 ragazzi, ha garantito il cento per cento del *placement.* La regola è molto semplice: testare e verificare costantemente l'esigenza del mercato e modificare i propri percorsi formativi in funzione di questa esigenza. Il *project work* è inoltre un modello di verifica immediato delle competenze di chi vuole essere assunto.

Un altro motivo di soddisfazione risiede nel fatto che il 50 per cento degli studenti «masterizzati» lavora nel Mezzogiorno. È un grande successo essere riusciti a trattenere sul territorio persone che poi vengono inserite nelle aziende locali, contribuendo alla loro crescita e alla crescita di tutto il Mezzogiorno. Con molte aziende abbiamo creato una *partnership*: le stesse aziende crescono grazie all'inserimento di queste alte competenze, stanno predisponendo un'organizzazione per ricevere tali competenze e stanno chiedendo alla nostra *business school* di formare le professionalità *executive* al loro interno.

Prima di passare ad eventuali proposte, tengo a sottolineare che l'ulteriore elemento che caratterizza questa scuola è la capacità di diventare ascensore sociale. Il 70 per cento dei genitori dei nostri allievi non ha il titolo di laurea, ma possiede il diploma di scuola media e un reddito ISEE inferiore a 20.000 euro. Tutti i nostri allievi, una volta assunti, hanno raggiunto una retribuzione annua lorda media, dopo cinque anni, pari a circa 53.000 euro. Quindi, garantiamo una crescita sociale sul territorio a ragazzi e ragazze che, se non avessero avuto le borse di studio

messe a disposizione dalla Ipe Business School e dalle aziende, mai si sarebbero potuti iscrivere a un *master* e trovare opportunità di lavoro per la loro crescita sociale. L'Ipe Business School svolge anche questa iniziativa.

Ci tengo a dire che la nostra non è l'unica iniziativa nel Mezzogiorno e a Napoli, in quanto facciamo parte di quelle iniziative e di quel sistema di collaborazioni (penso all'Università Federico II e alla Apple) che stanno dando grandi soddisfazioni. Stiamo attraendo sul territorio moltissime imprese che hanno avuto consapevolezza della formazione adeguata dell'università locale napoletana, ma di tutto il Mezzogiorno, per fornire profili professionali utili alle aziende.

Nell'ultima legge di bilancio è stato previsto un credito d'imposta per favorire le borse di studio da parte delle aziende *partner.* Si tratta di un'iniziativa perfettamente in linea e coerente con le strategie dell'Ipe. Tuttavia, la somma messa a disposizione, pari a 500.000 euro, è molto esigua; di fatto noi diciamo alle aziende che possono beneficiare del credito d'imposta, ma poiché questo si esaurisce immediatamente, appena le aziende presentano la domanda, spesso non è più disponibile. Di fatto, ciò che promettiamo non viene mantenuto e questo ci crea grosse difficoltà.

La nostra richiesta pertanto è, laddove possibile, di aumentare l'entità del fondo, che riguarda tutte le *business school,* non solo quelle del Mezzogiorno, associate all'Asfor (Associazione per la formazione alla direzione aziendale), che è l'associazione che riunisce le più prestigiose *business school* a livello nazionale, che devono avere determinati requisiti, per cui noi stiamo assieme alla SDA Bocconi, al Politecnico di Milano e così via.

Occorre prestare attenzione e capire in che modo abbiamo scoperto che le lauree deboli sono appetibili dal mercato del lavoro se formate in maniera adeguata e con un percorso formativo coerente con le esigenze delle aziende. Su questo bisogna fare delle riflessioni e capire in che modo creare questo *link* che ancora manca tra le lauree cosiddette deboli e il mercato del lavoro. Basti pensare che, svolgendo dei seminari presso la facoltà di lettere dell'Università Federico II e spiegando che lo sbocco poteva essere l'inserimento non solo nella docenza, ma anche nella gestione delle risorse umane, abbiamo ricevuto moltissime domande e le aziende hanno avuto grande soddisfazione ad assumere questi laureati.

Infine, la Regione Puglia ha recentemente varato l'erogazione di un *voucher* che è molto utile, in quanto dà la possibilità ai ragazzi pugliesi di iscriversi a tutte le *business school*. In altre parole, la Regione Puglia sostiene con borse di studio l'iscrizione alle *business school*. Se è vero che le *business school* favoriscono l'inserimento professionale (e l'Ipe ne è una testimonianza concreta, facilitando enormemente l'inserimento professionale, in quanto il cento per cento del *placement* a Napoli è indubbiamente un dato rilevante), si potrebbe riproporre il *voucher* a livello nazionale, eventualmente tramite il Ministero o l'università, per favorire l'iscrizione. Potrebbero essere agevolate in particolare le *business school* del Mezzogiorno; non lo dico per tutelare il territorio, ma perché abbiamo visto che, quando i ragazzi si iscrivono a una *business school* del Mezzo-

giorno, rimangono a lavorare in questa area del Paese; viceversa, i ragazzi del Mezzogiorno che si iscrivono alle scuole di altri territori rimangono fuori.

Noi investiamo risorse enormi per formare cervelli che poi vengono utilizzati fuori; fa parte della democrazia del sapere. Tuttavia, se riuscissimo a trattenerli e a favorire, com'è successo concretamente con la *business school* dell'Ipe, l'inserimento nelle aziende locali, che poi crescono a loro volta, anche attraverso un'internazionalizzazione dell'*export*, ciò favorirebbe lo sviluppo del territorio. Allo scopo di favorire l'internazionalizzazione abbiamo creato una *partnership* con una delle più prestigiose *business school* mondiali, lo IESE di Barcellona.

CATALFO *(M5S)*. Signor Presidente, ringrazio il professore Ricciardi per l'intervento e per gli spunti che sta dando alla Commissione. È molto interessante che non vengano utilizzati *stage* e tirocini e che si utilizzi invece la modalità del *project work*, che sarebbe importante poter approfondire come Commissione, visto anche l'ottimo risultato che la *business school* riesce ad attuare, ossia il cento per cento del *placement*. Devo dire che è un risultato non indifferente.

Un altro aspetto molto importante è il collegamento con le aziende del territorio, affinché la formazione sia realmente coerente con le richieste del mercato del lavoro. Reputo altresì interessante che i giovani possano approfondire attraverso questo percorso anche le *soft skills*, che sono decisamente importanti nel percorso lavorativo lungo tutto l'arco della vita.

Il presidente Ricciardi ha già avanzato delle proposte, come quella di prendere in considerazione lo strumento del *voucher*, com'è stato fatto in Regione Puglia, o come il credito di imposta per le borse di studio.

Vorrei sapere se la Fondazione abbia approfondito la possibilità di avvalersi di un altro percorso rilevante, previsto dalla legge di bilancio, che riguarda la possibilità di attivare i piani formativi con le imprese, in questo caso per la transizione ecologica e digitale, e se tale previsione normativa possa essere collegata al loro percorso.

Più in generale, vorrei sapere se abbiano individuato altre modalità per agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro o misure efficaci per incentivare la formazione professionale dei giovani, ovviamente anche per il Mezzogiorno, vista la peculiarità dei progetti che state portando avanti.

RICCIARDI. Signor Presidente, ringrazio la senatrice Catalfo.

Per quanto riguarda gli aspetti dell'ecosostenibilità e del digitale, tutti i nostri *master* includono questi temi in maniera trasversale. Abbiamo addirittura realizzato un *master* in *marketing* digitale e, per quanto riguarda il *master* in finanza, c'è un intero modulo, con *partner* di primaria importanza, sugli investimenti ecosostenibili ESG *(environmental, social and corporate governance)*. Si tratta di criteri, in termini finanziari, che favoriscono l'orientamento degli investitori istituzionali verso quelle aziende

che applicano sistemi di sostenibilità, non solo ambientale. Su questo si può lavorare e potrebbe essere sicuramente un'ipotesi di agevolazione nell'inserimento professionale.

Tra gli altri strumenti c'è quello che lei citava, che forse ho trattato in maniera limitata: una parte rilevante del nostro lavoro è dedicata alla formazione delle *soft skills*, che noi decliniamo in primo luogo nel *look*, ossia nell'abbigliamento e nei dettagli da curare per favorire l'inserimento professionale. Inoltre, abituiamo i giovani a scrivere: ormai in azienda la comunicazione è fondamentalmente scritta, piuttosto che verbale, anche se non trascuriamo la capacità verbale. Ancora, per lo sviluppo relazionale vi è un modulo tenuto da un attore teatrale professionista che insegna ai giovani come ci si approccia e come si comunica. Si tratta di tanti elementi.

Abbiamo avuto, ad esempio, una *partnership* importante con una multinazionale che ha garantito un ingente fondo per borse di studio destinate all'inserimento professionale nella loro azienda per il solo fatto di aver detto che noi insegniamo ai ragazzi il seguente motto: «Stai in quel che fai, fai quel che credi». È uno dei nostri motti, con cui intendiamo l'essere concentrati, senza le distrazioni dei *social*, dello *smartphone* e fare ciò che veramente si deve fare; facile a dirsi, ma realizzarlo concretamente nell'organizzazione del lavoro è piuttosto complesso. Noi lo facciamo con casi aziendali e con simulazioni di ruoli.

Questo, quindi, è un altro elemento: agevolare l'inserimento professionale non più attraverso *stage* o tirocini, ma attraverso il *project work*. Infatti, una volta che viene realizzato, lo *stage* diventa un appesantimento nell'organizzazione aziendale. Se invece il *project work*, che tra l'altro non è molto invasivo, affronta un problema che sta a cuore all'azienda, la stessa azienda contribuirà a favorire l'inserimento di questi ragazzi, che impareranno effettivamente quell'attività professionale.

Le *soft skills* dovrebbero essere curate nell'ambito della formazione e affrontate anche dalle università. L'università dovrebbe dedicare dei corsi alle *soft skills*, mentre ci si concentra solo su conoscenza e competenze *hard.* Questo sicuramente piace molto alle aziende.

PRESIDENTE. Presidente Ricciardi, la ringrazio molto anche per le risposte. Noi le chiediamo la cortesia di inviarci le memorie di questo suo intervento, che ha fornito spunti molto interessanti.

CATALFO *(M5S)*. Signor Presidente, vorrei chiedere se è possibile avere nelle memorie una specifica non solo dello sviluppo delle *soft skills*, ma anche della modalità di programmazione del *project work,* perché è molto interessante anche in un'ottica di superamento di *stage* e tirocini, visto l'ottimo risultato che la Fondazione riesce ad avere.

RICCIARDI. Sicuramente metterò a disposizione la documentazione, perché la diffusione di questi modelli agevola l'inserimento dei nostri giovani all'interno del mondo del lavoro.

PRESIDENTE. È ora prevista l'audizione, in rappresentanza della Fondazione studi consulenti del lavoro, del presidente, dottor Rosario De Luca, e della dottoressa Ester Dini, responsabile dell'ufficio studi, collegati in videoconferenza.

DE LUCA. Signor Presidente, ringrazio i senatori presenti e gli altri partecipanti all'odierna audizione.

Premetto che il Consiglio nazionale dell'ordine è già stato audito e ha avanzato, peraltro con una memoria scritta, le proprie proposte anche in materia di tirocini, apprendistato e certificazione delle competenze. Mi richiamo quindi totalmente a tale memoria, considerata l'identità di pensiero e di osservazioni. Il mio intervento sarà mirato a dare il nostro contributo di osservatori e conoscitori del mercato del lavoro, cercando di apportare qualche elemento di novità rispetto a quanto abbiamo ascoltato finora.

Partiamo dallo scenario: in questi dieci anni abbiamo perso due milioni di occupati *under* quaranta e questo è un dato noto, ma è sempre bene ricordarlo, per cercare di comprenderne le ragioni. Non parliamo degli ultimi due anni poi, cui forse dovremo aggiungere qualche altro periodo, sia a causa della pandemia, che potrebbe riprendere, sia a causa dei fatti bellici. Non c'è dubbio che in questo biennio vi sia stato, per lunghi periodi, un blocco degli accessi al lavoro. Tutto questo ha evidenziato ulteriormente una delle storture del mercato del lavoro italiano, forse la principale. Noi siamo in un ambito in cui il binario della formazione, qualunque essa sia, professionale o accademica, e il binario del mondo del lavoro stentano ad incrociarsi; anzi, non si incrociano quasi mai e, quando si incrociano, ci dicono che le scelte dovrebbero essere fatte a monte.

Non possiamo non osservare che in Italia esistono soltanto 116 istituti tecnici superiori e che le professionalità tecniche sono le più richieste. È palese che il sistema formativo e l'offerta accademica dovrebbero diversificarsi verso altre competenze e altri percorsi. È sostanzialmente inutile avere un numero così alto di laureati in materie su filoni che poi non trovano assolutamente sbocco nel mondo del lavoro, mentre le facoltà più tecniche o gli istituti tecnici superiori hanno il pieno di occupazione, proprio per il tipo di richieste, anche nell'ambito tecnologico e informatico, che arrivano dal mercato. Probabilmente riconoscere questo non basta per individuare una soluzione nell'immediato, ma credo che le valutazioni e le analisi critiche debbano essere fatte non solo sulle situazioni cogenti, ma anche sulle criticità di sistema.

Chi mi ha preceduto ha affrontato il tema dell'esodo dal Sud, che porta al radicamento di giovani in città di altre zone d'Italia. Se le famiglie non hanno la disponibilità economica per mantenere il figlio in un'altra città, è evidente che quel ragazzo andrà a studiare quelle materie presenti nella propria città. Ma se non ci sono facoltà che portano ad essere occupati con maggiore facilità, è altrettanto evidente che saremo in presenza di un giovane laureato con una professionalità non spendibile, che quindi entrerà a far parte di quella grande platea di disoccupati o in attesa

di occupazione che magari andranno ad occupare posizioni non strettamente legate al percorso formativo sviluppato.

Vi sono anche altre criticità che possono giustificare la mancata ricerca di lavoro da parte dei giovani e il determinarsi di situazioni emergenziali nella questione giovanile. Non posso non citare il fatto che negli ultimi anni un sistema di sussidi molto generoso ha comunque disincentivato i giovani, in alcuni o in molti casi, alla ricerca di un lavoro, anche perché non agganciato a un sistema di politiche attive che potesse dare buoni risultati. Purtroppo, il sistema delle politiche attive non sta funzionando, anche perché è affidato troppo al sistema pubblico, mentre dovrebbe certamente essere incentivata una partecipazione più attiva e più efficace da parte degli attori privati.

Questo cumulo di criticità alla fine porta ai numeri che conosciamo. Certo, è possibile migliorare i tirocini, gli *stage* e l'apprendistato. È possibile fare tante cose, ma ci sono situazioni di partenza, di sistema, che certamente impediscono a un laureato in scienze della comunicazione di essere attratto da lavori che vanno nella direzione delle professionalità tecniche. Siccome sappiamo che la proporzione nella distribuzione degli istituti e delle facoltà certamente non premia quelli che sfornano le professionalità più richieste in questa fase dal mercato del lavoro, la logica conseguenza è un forte momento disoccupazionale.

Rimando totalmente alle considerazioni più di dettaglio sulle proposte che il Consiglio nazionale dell'ordine ha avanzato, su cui non mi dilungherei per non annoiarvi, rifacendomi alla memoria che è stata depositata. Resto a disposizione, insieme alla dottoressa Dini, responsabile del nostro ufficio studi, per eventuali domande.

PRESIDENTE. Non essendovi richieste di intervento, la ringrazio molto del suo contributo e le auguro buon lavoro.

Cedo ora la parola alla Fondazione nazionale di ricerca dei commercialisti, rappresentata dal dottor Ruberto Cunsolo, dal dottor Alessandro Ventura e dalla dottoressa Cinzia Brunazzo.

CUNSOLO. Signora Presidente, onorevoli senatori, vi ringrazio a nome della Fondazione nazionale dei commercialisti, ma anche del Consiglio nazionale dei commercialisti, per l'invito rivoltoci a partecipare a questa indagine conoscitiva sui canali di ingresso nel mondo del lavoro e sulla formazione professionale dei giovani, con riferimento principalmente a strumenti come *stage*, tirocini e apprendistato.

La disoccupazione giovanile in Italia ha raggiunto ormai livelli allarmanti. Dati rilevabili da Eurostat evidenziano che la percentuale dei cosiddetti NEET, ovvero i giovani tra i quindici e i ventinove anni che non studiano, non lavorano e non sono impegnati in percorsi di formazione, è peggiorata, passando dal 22,1 per cento del 2019 al 23,3 per cento nel 2020.

È evidente che fare un'analisi compiuta di questo fenomeno e di tutti i possibili strumenti per contrastarlo richiederebbe una riflessione più ad

ampio raggio, guardando al sistema delle politiche del lavoro nella sua interezza. Pure in questa consapevolezza formuliamo alcune considerazioni sugli specifici istituti oggetto di indagine. Partiamo da un presupposto: l'apprendistato, che conosciamo tutti, è un contratto di lavoro a tempo determinato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani; il tirocinio vede la sua qualificazione come strumento fondamentale di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Il contratto di apprendistato, di fatto, è attualmente l'unico contratto di lavoro subordinato a contenuto formativo utilizzabile nel settore privato, così come il rapporto di tirocinio si configura come l'unico rapporto a carattere esclusivamente formativo e di addestramento attivabile in ambito aziendale. Si comprende dunque l'intento del legislatore di utilizzare questi istituti per il perseguimento di obiettivi di transizione scuola-lavoro, anche se, a distanza di tempo dalla loro introduzione e dai successivi e ripetuti interventi di manutenzione legislativa, forse occorre prendere atto di alcune disfunzioni e inefficienze del modello proposto.

Partiamo dal rapporto di tirocinio: sin dalla sua prima regolamentazione la collocazione dei tirocini formativi e di orientamento è stata sempre a cavallo fra l'intervento formativo e quello di politica attiva del lavoro. Contrariamente alla sua vocazione originaria, le esperienze recenti testimoniano un frequente ricorso al rapporto di tirocinio quasi come un surrogato di un contratto di inserimento di lavoro giovanile, mortificando quindi l'originaria vocazione formativa. Il carattere limitativo e oltretutto condizionale delle nuove discipline regionali ha contribuito a contrastare l'utilizzo patologico del tirocinio, ma è un contrasto che è avvenuto più sul piano quantitativo – di numeri – che non sul piano qualitativo.

Sul piano esclusivo di questa regolamentazione, i menzionati problemi di qualificazione del rapporto potrebbero ravvisarsi nella relazione del quadro definitorio. L'accordo Stato-Regioni del 2017 menziona tre tipologie di tirocinio, l'extra-curriculare, quello formativo e di orientamento e quello di inserimento/reinserimento lavorativo, ma da questo non fa discendere una tripartizione delle tipologie di tirocinio.

Il superamento di questa differenziazione tipologica ha comportato l'assenza di diversificazione della disciplina del rapporto di tirocinio rispetto alla tipologia dei soggetti destinatari dello stesso, con uno sbilanciamento delle attivazioni del tirocinio in favore della categoria dei disoccupati e degli inoccupati. Se analizziamo l'ultimo rapporto ANPAL, pubblicato nel mese di maggio 2021, questa categoria di tirocinanti (disoccupati e inoccupati) ha superato oltre 1.360.000 nel periodo 2014-2019, su un totale di 1.968.828 tirocini attivati.

È necessario pertanto implementare meccanismi idonei a verificare che questi processi formativi e di orientamento siano veramente strumentali all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Principalmente dovrebbero essere attivate misure efficaci, adottate attraverso la responsabilizzazione degli enti autorizzati alla promozione dei tirocini extra-curriculari, nonché alle modalità di certificazione delle competenze trasmesse.

In proposito segnaliamo, come poco fa ha evidenziato il presidente della Fondazione dei consulenti del lavoro, l'esigenza di incentivare molto di più l'attività privata e quindi di prevedere una opportuna revisione dei regimi particolari di autorizzazione per lo svolgimento a livello nazionale dell'attività di intermediazione delle politiche attive, che superi in questo momento le incongruenze rinvenibili nella disciplina di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003, che limita questa attività da parte di tanti enti. Questo favorirebbe, per esempio, l'azione delle fondazioni costituite nell'ambito di tutti i consigli nazionali di tutte le categorie che esercitano la professione in materia di lavoro, previdenza e assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, con una chiara implementazione dei servizi per il lavoro, anche in ordine al monitoraggio e all'attivazione dei rapporti di tirocinio.

Per altro verso, ci sono molte perplessità sulle proposte di modifica alle normative regionali sui rapporti di tirocinio che sono state enunciate nella legge di bilancio per l'anno 2022, la legge n. 234 del 2021. Il riferimento in particolare è al contenuto del comma 721, il quale prevede che la Conferenza Stato-Regioni emani entro sei mesi una riforma organica della disciplina del tirocinio extra-curriculare. Ebbene, qualora in sede di Conferenza permanente Stato-Regioni dovesse trovare accoglimento un'impostazione restrittiva, l'istituto del tirocinio finirebbe enormemente depotenziato, in quanto limitato a soggetti tossicodipendenti ed *ex* tossicodipendenti, alcolisti ed *ex* alcolisti, condannati, ammessi a misure alternative, *ex* detenuti e rifugiati. Paradossalmente, proprio i neodiplomati e i neolaureati resterebbero esclusi dalla platea dei soggetti destinatari. Insomma, si decreterebbe definitivamente il fallimento del tirocinio come strumento di transizione scuola-lavoro: epilogo che riteniamo fermamente sia da scongiurare.

Sul rapporto di apprendistato, il raggiungimento delle finalità di ingresso nel mondo del lavoro è determinante anche con la valorizzazione delle tre tipologie di apprendistato: primo e terzo tipo, denominato «alta formazione e ricerca», e secondo tipo, quello professionalizzante. Negli ultimi anni la disciplina dell'apprendistato è stata oggetto di ripetuti interventi di modifica, culminati con la totale riscrittura e l'emanazione dell'attuale disciplina contenuta nel decreto legislativo n. 81 del 2015. Noi auspichiamo che gli interventi di modifica sostanziale della disciplina siano completamente da scongiurare, reputando invece opportuna l'introduzione di misure di attuazione e semplificazione dello strumento.

In tale prospettiva occorre implementare l'offerta formativa pubblica e armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali idonee a consentire una correlazione tra *standard* formativi e *standard* professionali.

Inoltre, sul piano dell'amministrazione dei rapporti di lavoro si reputa necessaria una migliore intellegibilità degli obblighi formativi posti in capo al datore di lavoro, al fine di evitare che i rapporti di apprendistato professionalizzante possano essere censurati per violazione dei doveri contrattuali di formazione e addestramento.

Anche gli adempimenti amministrativi prodromici all'instaurazione del rapporto di apprendistato professionalizzante andrebbero razionalizzati e uniformati su tutto il territorio nazionale. Pensiamo sia utile un accentramento delle comunicazioni obbligatorie dei piani formativi individuali attraverso un unico canale formativo. In proposito, sembrano inefficaci le misure introdotte dalla legge di bilancio per il 2022, con il nuovo comma 8-*undecies* dell'articolo 199; ivi viene previsto uno sgravio contributivo del cento per cento, al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per i contratti di apprendistato di primo livello volti al conseguimento dell'alta qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, ma per le sole imprese con non più di nove dipendenti. Partiamo dal presupposto che già vi sono ingenti costi aziendali necessari per l'adeguamento della formazione dell'apprendista di primo tipo, che non trovano un bilanciamento nell'abbattimento dell'aliquota contributiva, che di fatto è già ridotta agli aspetti di lavoro *standard.*

Infine, vi è un aspetto importante, relativo alle problematiche connesse alla concessione di mutui ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, quello di secondo tipo. Infatti si riscontrano diffuse e abbastanza criticabili prassi bancarie che impediscono la concessione di mutui ai giovani lavoratori apprendisti, nonostante siano titolari di un rapporto di lavoro subordinato e a tempo indeterminato. Le banche, infatti, lamentano la scarsa stabilità del rapporto in considerazione della libera recedibilità concessa dalla legge soltanto al termine del periodo formativo. Questo pure in considerazione del fatto che, sia durante il periodo formativo, sia al superamento dello stesso, con il mantenimento in servizio, la disciplina legale limitativa del recesso ne impone una giustificazione. Per quanto questo possa sembrare un profilo marginale, è un elemento importante nella disciplina del rapporto di lavoro.

La Fondazione nazionale dei commercialisti ringrazia ancora per l'invito che ha ricevuto. Abbiamo predisposto un documento, che è stato inviato in data odierna alla segreteria della Commissione, in cui viene evidenziato quanto illustrato oggi in audizione. Restiamo a disposizione, con il responsabile dell'ufficio studi, Alessandro Ventura, e la collega Cinzia Brunazzo, responsabile del dipartimento lavoro della nostra Fondazione.

PRESIDENTE. Non essendovi richieste di intervento, ringrazio gli auditi per aver posto l'accento sulla certificazione delle competenze, perché di fatto è quello l'elemento fondamentale e lo strumento che sempre più serve ai giovani, ma serve anche, a mio avviso, al cittadino e diventa fondamentale – come abbiamo detto – anche in questo periodo di transizioni occupazionali. Ci auguriamo che questo strumento possa diventare una realtà fruibile anche nel contesto di digitalizzazione nel quale ci stiamo muovendo.

In rappresentanza di Forma e CENFOP, cedo ora la parola alla dottoressa Paola Vacchina, presidente di Forma.

VACCHINA. Buongiorno Presidente, senatrici, senatori, vi ringrazio per questo invito e per la possibilità di portare il nostro contributo. Intervengo anche a nome della collega Silvia Bisso, presidente di CENFOP, che ha avuto un'emergenza familiare e non ha potuto partecipare all'odierna audizione.

Passerei sinteticamente ad illustrarvi tre punti: il primo punto è dedicato a chi siamo, perché chi siamo dice anche di cosa ci occupiamo in relazione al tema oggetto dell'audizione; il secondo punto è che cosa ci sta a cuore segnalare in questo particolare momento; il terzo punto è che cosa proponiamo e suggeriamo alla vostra cortese e autorevole attenzione.

Innanzitutto siamo gli enti di formazione professionale: Forma e CENFOP sono le due associazioni degli enti nazionali di formazione professionale, quindi enti accreditati presso le Regioni che realizzano le attività di formazione professionale, in particolare l'istruzione e la formazione professionale di competenza regionale, gli IFTS (Istruzione e formazione tecnica superiore), partecipiamo anche alle fondazioni ITS (Istituti tecnici superiori) e realizziamo anche percorsi formativi finalizzati all'ottenimento di qualifiche regionali, presenti nei repertori regionali.

Non raramente, anzi molto spesso ormai, siamo anche agenzie per il lavoro, cioè i nostri enti sono anche accreditati per realizzare i servizi per il lavoro sempre in ambito regionale. Faccio l'esempio di Garanzia giovani, per la quale abbiamo certamente lavorato anche noi, ma lo abbiamo sempre fatto dal punto di vista di chi sostiene l'importanza della formazione più che quella, per esempio, del tirocinio o dell'esperienza di servizio civile, che è stata inserita anche in Garanzia giovani e non raramente nella precedente programmazione, quando ci sono strumenti più specifici che possono essere valorizzati come servizi di inserimento e di politiche attive del lavoro.

I giovani in percorsi formativi di IeFP (Istruzione e formazione professionale) esclusivamente presso le istituzioni formative accreditate – secondo l'ultimo dato disponibile – nell'anno formativo 2019-2020 sono circa 160.000 (per l'esattezza 157.339) in tutta Italia. Poi abbiamo gli altri profili, ma questa è la parte più consistente e più importante del nostro lavoro.

Noi realizziamo da vent'anni, da quando la IeFP esiste, la cosiddetta alternanza: non ci piace il termine e tecnicamente forse non è neanche corretto, ma noi realizziamo i tirocini curriculari da sempre. Sono obbligatori nei nostri percorsi ed anche consistenti in termini di ore formative nel percorso dei ragazzi, dal primo al quarto anno: quindi quelli durante il percorso per la qualifica e poi, nel quarto anno, per il diploma professionale.

Come ultimo elemento per dire chi siamo, noi siamo anche coloro che realizzano la stragrande maggioranza di quei contratti di apprendistato, per ora poco numerosi, purtroppo, in Italia (circa 6.500 complessivamente all'anno), che però sono concentrati quasi tutti sull'apprendistato

di primo livello e vengono realizzati perlopiù dalle istituzioni formative accreditate proprio all'interno dei percorsi di IeFP.

Il tasso di occupazione degli allievi in uscita da questi percorsi è molto alto. È molto interessante anche in confronto con i tassi di occupazione di chi esce dai percorsi quinquennali di secondaria superiore e addirittura rispetto alle lauree universitarie: tra gli *ex* allievi – sempre secondo dati dell'INAPP – delle istituzioni formative accreditate circa il 70 per cento lavora a tre anni dalla conclusione del percorso formativo.

Rispetto al tema oggetto del vostro approfondimento e della vostra analisi, vorrei segnalarvi che uno studio dell'INAPP dello scorso settembre, elaborando i dati del sistema informativo Excelsior di Unioncamere che prevede il fabbisogno del mercato del lavoro nei vari settori, individua complessivamente per le figure professionali che afferiscono al repertorio della IeFP, quindi alle qualifiche e ai diplomi professionali che noi offriamo ai ragazzi che frequentano i nostri percorsi, circa 153.000 posizioni aperte. Sono dati medi rispetto alle esigenze espresse dalle aziende su un anno. A fronte di queste, la somma dei diplomati e dei qualificati, di chi prende la qualifica e chi arriva al diploma nell'ambito della IeFP, è di circa 80.000 unità all'anno, circa la metà di quello che è il fabbisogno espresso dalle aziende del territorio.

Vi faccio solo qualche esempio di settore, perché questa è un'osservazione che riguarda in generale tutto il mondo delle qualifiche dei diplomi, ma in alcuni casi è particolarmente evidente lo scarto tra il numero di coloro che acquisiscono una qualifica o un diploma e le esigenze delle aziende sul territorio. Faccio l'esempio del settore meccanico e delle figure professionali in ambito meccanico: a fronte di una richiesta delle aziende quantificata in 31.800 unità all'anno, i giovani in possesso di una qualifica o di un diploma sono soltanto 5.434. Qui è proprio evidente lo scarto: mancano circa 26.000 qualificati e diplomati all'anno. Ma ci sono anche altri settori, come quello del benessere, dei servizi alla vendita, il settore edile o quello della logistica che allo stesso modo registrano uno scarto e avrebbero bisogno di un maggior numero di qualificati diplomati.

Mi fermo su questo punto perché credo che sia interessante osservare che la carenza di figure, il cosiddetto *mismatch*, certamente riguarda in Italia delle figure a professionalità elevata, quindi figure specialistiche: pensiamo ad alcune discipline di laurea in cui – com'è noto – scarseggiano i laureati. Ciò riguarda però anche potenziali nuovi lavoratori in possesso di qualifica professionale e di diploma; stiamo parlando di un segmento del mercato del lavoro particolarmente importante per lo sviluppo del nostro Paese, per la produttività delle aziende, ma anche proprio per la qualità del lavoro di chi lo pratica e che riguarda, appunto, gli operai specializzati, riguarda i tecnici, gli artigiani, gli operatori dei servizi, per esempio nell'ambito della cura e dell'accoglienza. Sono profili di un segmento del mercato del lavoro che può essere considerato più basso, ma è assolutamente strategico e importante considerare, del quale va rilevata la carenza e l'insufficiente offerta formativa rispetto alla richiesta del mercato del lavoro.

Dal punto di vista delle comunicazioni obbligatorie, un recente studio dell'Istituto di ricerche IREF delle ACLI aveva osservato, anche guardando le comunicazioni obbligatorie per le assunzioni, che ogni anno il settore del mercato del lavoro privato che afferisce a queste qualifiche e a questi diplomi (il repertorio della IeFP) cuba circa il 30 per cento delle assunzioni di ogni anno: è tantissimo, non è percentuale marginale del mercato del lavoro e delle assunzioni che ogni anno avvengono in Italia. A fronte di questo sono veramente pochissimi coloro che arrivano a queste assunzioni con un titolo di studio adeguato, quindi in possesso di una qualifica o di un diploma professionale coerente con il lavoro che andranno a fare. Questo ci dice tanto rispetto a quella che sarà la qualità di questo lavoro, perché è evidente ed è dimostrato che, in termini di stabilità del rapporto del lavoro, di retribuzione, di sicurezza sul luogo del lavoro e anche di produttività delle aziende in termini di efficacia dell'inserimento lavorativo e di sviluppo dell'attività dell'azienda sul territorio, un operatore, un operaio o un tecnico non qualificato ha molti più problemi, a cominciare proprio dalla continuità del suo rapporto di lavoro.

Passo rapidissimamente ad alcune brevi proposte, partendo da due premesse. C'è un problema di flusso: la IeFP che viene realizzata nelle Regioni in Italia in questo momento non è sufficiente a rispondere a tutte le possibili richieste del mercato del lavoro in questi settori. C'è anche un altro problema: molti dei lavoratori che svolgono queste mansioni nelle aziende non sono adeguatamente preparati a quello che stanno facendo, con tutte le conseguenze sia dal punto di vista del lavoratore che del datore di lavoro.

Che cosa proponiamo? Innanzitutto, un forte indirizzo nazionale rispetto alla necessità di uno sviluppo più equilibrato in Italia dell'Istruzione e formazione professionale in tutte le Regioni. È vero che è una competenza delle Regioni, ma è anche vero che siamo nell'ambito del sistema educativo nazionale e del rapporto tra la formazione e il mercato del lavoro e stiamo parlando dell'inserimento lavorativo dei giovani italiani; quindi, un forte indirizzo da parte del Parlamento rispetto all'infrastrutturazione, anche nelle Regioni del Centro-Sud, è davvero urgente e importante. Pensate che nel Nord Italia circa il 15 per cento dei ragazzi nella fascia di età presa in considerazione frequentano le nostre istituzioni con i risultati positivi che vi dicevo, mentre al Centro-Sud queste percentuali crollano fino ad arrivare, in alcune realtà, addirittura vicino allo zero.

Vi è una seconda questione: oltre a sviluppare la IeFP ordinamentale nella fascia di età dei ragazzi usciti dalla scuola secondaria di primo grado, è importante porre rimedio a quei giovani italiani che sono bloccati in una condizione di NEET e che molto spesso non hanno neanche un titolo di studio di livello secondario superiore. Abbiamo fatto un approfondimento in tal senso: in questo momento sono circa 245.000 i giovani NEET che sono anche ELET *(early leavers from education and training)*, cioè quelli che hanno lasciato la scuola troppo presto o che hanno abbandonato senza nemmeno raggiungere una qualifica professionale. Sono 245.000 giovani tra i diciotto e i ventiquattro anni.

Altrettanto si potrebbe dire di giovani NEET che hanno un titolo di studio secondario, ma non spendibile nel mercato del lavoro. Da questo punto di vista, visto che vi è numero impressionante di giovani bloccati in questa condizione, crediamo che sia importante compiere delle azioni straordinarie, offrendo – per parlare del nostro settore, anche se naturalmente questo non esaurisce tutto – dei percorsi brevi che facilitino l'acquisizione delle qualifiche e dei diplomi professionali richiesti dal mercato del lavoro, valorizzando la certificazione degli anni di studio già realizzati e delle competenze in ingresso per poi raggiungere i titoli di studio maggiormente interessanti e appetibili sul mercato del lavoro, particolarmente in apprendistato di primo livello o di terzo livello, proprio perché man mano che l'età cresce per i nostri ragazzi, è sempre più impensabile riportarli sui banchi di scuola, ma è molto più interessante valorizzare l'esperienza nell'apprendistato formativo.

Concludo su un argomento che mi sta molto a cuore: i tirocini curriculari, anche a nostro avviso, sono stati utilizzati oltre quella che probabilmente poteva essere la loro funzione. Riteniamo che vada fatta un'opera di chiarimento e di coordinamento, soprattutto valorizzando e probabilmente anche rivedendo dal punto di vista della normativa e della disciplina l'apprendistato di primo e terzo livello, con una semplificazione e un ampliamento anche delle fasce di età per potervi accedere, un sostegno alle aziende ospitanti e il riconoscimento economico per il giovane in apprendistato. Ovviamente questo deve essere delegato alla contrattazione collettiva, ma riteniamo debba essere tenuto in considerazione per evitare che altre esperienze, come i tirocini o altre forme di inserimento lavorativo, possano cannibalizzare l'apprendistato. C'è bisogno di crescere in Italia, come avviene nel resto dell'Europa.

In conclusione, noi siamo una sorta di osservatorio della situazione, essendo presenti un po' in tutti i territori italiani e avendo queste associazioni nazionali che fanno da raccordo tra tutte le esperienze territoriali. Noi siamo a disposizione per poter offrire il nostro punto di vista, le nostre osservazioni e le nostre conoscenze e per collaborare, perché una programmazione adeguata – in questo il Parlamento ha un ruolo importantissimo – è fondamentale per dare al Paese quello scatto che ci permetterà di affrontare l'attuale situazione e dare possibilità maggiori a tutti i nostri giovani.

CATALFO *(M5S)*. Saluto la dottoressa Vacchina, presidente di Forma, ringraziandola per le sue osservazioni e le proposte che ha avanzato in questa Commissione.

Sicuramente c'è una questione che riguarda i tirocini formativi e l'obbligo che c'è di effettuarli in questa tipologia di percorsi. Quello che vorrei chiederle è in che modo possiamo rendere questi tirocini più sicuri e come possiamo regolamentarli in modo tale che non ci sia difficoltà da parte dei centri di formazione a trovare la convenzione e contemporaneamente vi sia una sicurezza nello svolgimento del tirocinio stesso.

Sull'apprendistato lei ci ha dato alcuni suggerimenti. Sicuramente vi è grande difficoltà a farlo partire e in alcune Regioni in particolare è abbastanza complesso; sarebbe importante se poteste approfondire l'argomento con ulteriori osservazioni per farci arrivare a una conclusione.

Riguardo alle richieste – che giustamente vengono avanzate – di sviluppo della formazione professionale nelle Regioni, bisognerebbe monitorare Regione per Regione l'attuazione dei due programmi – che io stessa avevo inserito – che sono collegati al PNRR e che l'attuale Ministro sta portando avanti. Mi riferisco al programma Garanzia occupabilità dei lavoratori (GOL) e al Piano nazionale nuove competenze, per cui è stata fatta già una ripartizione a livello regionale. Diverse Regioni, se non erro, hanno già recepito i programmi e dovrebbero lavorare alla loro attuazione. Questo comprende anche l'attuazione di un piano formativo.

Lei ci ha riferito che avete fatto degli studi approfonditi anche con Unioncamere e l'INAPP; credo che sarebbe opportuno, a mio avviso, andare a verificare Regione per Regione quali sono le richieste delle aziende e attivare dei percorsi molto più coerenti rispetto alle stesse: questo lo si potrebbe fare attraverso l'istituzione del Programma GOL e del Piano di rafforzamento delle competenze, in collegamento con gli osservatori regionali (in alcune Regioni dovrebbero essere già stati attivati), in modo tale da rendere la formazione quanto più coerente con le richieste delle aziende, così come la programmazione delle risorse, che sono state già individuate e in una prima *tranche* già trasferite alle Regioni.

Vi ringrazio per il contributo e per il documento che ci farete pervenire, che leggerò con molta attenzione.

VACCHINA. Senatrice Catalfo, le sue domande sono molto importanti e pertinenti e vi ringrazio veramente per questa attenzione. Se la Commissione darà voce anche a questo segmento del sistema educativo, che però è il più interfacciato e agganciato con il mondo del lavoro, sarà qualcosa di molto prezioso.

Come rendere più sicuri i tirocini curricolari? Abbiamo assistito ad alcune tragedie e incidenti drammatici: in particolare uno, in Friuli Venezia-Giulia, che ha interessato un ente storico nel mondo della formazione. Noi crediamo che il mondo del lavoro sia sempre più anche un luogo educativo, perché il lavoro e le aziende hanno una vocazione formativa ed educativa importante nel loro DNA e nella loro tradizione, forse meno consapevole oggi in Italia di quanto non lo sia in altri contesti e in altri Paesi europei, ma comunque molto significativa e rilevante; nella misura in cui il mondo del lavoro diventa sempre più accogliente anche nei confronti di chi si prepara e di chi è ancora in formazione, tanto più diventerà sicuro e attento a tutelare i lavoratori e a prevenire il rischio di incidenti e malattie professionali. Credo che l'alleanza tra le dimensioni formative e quelle del lavoro possa essere preziosa anche da questo punto di vista.

Noi dedichiamo grande attenzione ai percorsi di preparazione all'ingresso in azienda dei nostri allievi, nel momento in cui studiano, approfondiscono le norme e imparano a metterle in pratica già in situazioni pro-

tette laboratoriali all'interno dei centri di formazione professionale, poi quando vengono accompagnati dal *tutor* formativo e infine accolti dal *tutor* dell'azienda. C'è tutta questa preparazione che il ragazzo non avrebbe se arrivasse direttamente in azienda e questo ha un grosso valore anche in termini di prevenzione del rischio; poi abbiamo visto che il rischio non può essere eliminato del tutto, ma certo deve essere combattuto in tutti i modi.

Abbiamo anche una forte richiesta rivolta alle aziende di garantire le condizioni di sicurezza e di essere accanto al ragazzo, quotidianamente, nell'esperienza che svolge. Quello che mi sentirei di escludere, nella generalità dei casi, è che ci possano essere delle forme di sfruttamento. Può sempre esserci l'eccezione, ma queste aziende non traggono grandissimo beneficio dall'accompagnamento che fanno a questi ragazzi, anche giovani, nell'esperienza in azienda. Questo mi sentirei di escluderlo nella stragrande maggioranza delle situazioni. L'altra parte deve essere fatta dalle istituzioni, proprio attraverso il controllo, che deve valere per tutte le situazioni di lavoro e per tutti i lavoratori e le lavoratrici, ma anche per chi è inserito in azienda a scopi formativi, nell'ambito di tirocini curriculari.

Non andrei più in là, perché se arrivassimo a dire che bisogna tornare indietro faremmo veramente un danno a questo Paese, che forse negli ultimi anni si è finalmente aperto a queste esperienze. Dobbiamo invece andare avanti, sostenerle di più, svilupparle ed aumentarle, proprio perché la cultura della sicurezza e del valore educativo del contesto lavorativo e dell'esperienza *(work-based learning)* possa crescere ulteriormente anche nel nostro Paese.

Sull'apprendistato abbiamo partecipato come Forma a una ricerca realizzata dalla Fondazione per la scuola, di cui è presidente il dottor Ludovico Albert, realizzata con il contributo del professor Daniele Marini dell'Università di Padova, che ha riguardato il sistema duale in Italia, in particolare l'istituto dell'apprendistato formativo, soprattutto quello di primo livello. Nell'ambito di questa riflessione stanno anche maturando delle proposte concrete, che mi riservo di citare nel documento che invieremo; a tal riguardo, vi invito ad audire la Fondazione per la scuola, perché sono degli aggiustamenti interessanti che potrebbero aiutare a sviluppare l'esperienza dell'apprendistato di primo livello.

Infine, per quanto riguarda il sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP) nelle Regioni del Centro-Sud, questa è davvero una battaglia fondamentale, perché fino a che la IeFP degli enti accreditati sarà una meravigliosa esperienza dell'eccellenza, ma limitata a tutto il Nord Italia, sarà veramente un'ingiustizia nei confronti dei ragazzi del Sud e non avremo mai un sistema nazionale come invece dovrebbe essere. L'importante è che venga offerta, anche all'interno del programma GOL, la possibilità di un raggiungimento di qualifiche e diplomi professionali brevi, quelli a cui accennavo prima, che possano valorizzare le competenze in ingresso delle persone che verranno accolte all'interno del pro-

gramma GOL. Questa è una pista interessante che sta crescendo: quella di un'apertura della IeFP anche a giovani adulti e adulti.

Quello che credo sia necessario è una sorta di piano di investimento straordinario perché si recuperi il *gap* che vi è nella IeFP ordinamentale, quella che le Regioni dovrebbero creare e garantire con regolarità, quindi con bandi regolari, con un inizio dell'anno formativo regolare (a settembre come per tutti gli altri ragazzi) e con la possibilità di iscrizione attraverso i portali del Ministero dell'istruzione, come avviene in tante Regioni, ma non in tutte. Questo *gap* va recuperato, perché altrimenti in alcune Regioni questa opportunità diventa veramente un'eccezione, quando invece sono proprio quelle Regioni che, per abbandono scolastico e per difficoltà anche nell'inserimento occupazionale dei ragazzi, hanno maggiormente bisogno di crescere.

PRESIDENTE. È ora prevista l'audizione, in rappresentanza di ACLI, del dottor Stefano Tassinari, vicepresidente vicario responsabile dipartimento lavoro, accompagnato da Marco Calvetto, capo area nuovi servizi di tutela del patronato ACLI.

TASSINARI. Buongiorno a tutti, vi ringraziamo innanzitutto per l'invito a partecipare all'audizione odierna. Il mio intervento sarà in parte in linea con quanto ha appena detto la dottoressa Paola Vacchina, essendo peraltro uno dei soci di Forma.

Partirei da un tema che viene un po' dimenticato, quello della scuola in senso più ampio, perché se oggi abbiamo molti NEET e riscontriamo alcuni fenomeni è perché queste situazioni hanno origine anche nel mancato funzionamento della scuola. Varrebbe la pena ricordare, rifacendoci anche agli studi sulla coorte educativa, che un pezzo di problema di diseguaglianza dal punto di vista della conoscenza nasce per l'assenza diffusa in tutto il territorio di politiche...*(L'audio si interrompe per disturbi di collegamento)*.

Dopodiché, dovremmo concentrarci sulla scuola secondaria di primo grado in particolare, perché le scuole medie incontrano i ragazzi in un'età fortemente critica. Purtroppo ancora oggi l'impostazione della scuola media – mi spiace dirlo – è un po' fuori dal tempo, al netto della buona volontà di presidi, insegnanti e dello stesso Ministro che sta cercando di fare grandi sforzi; oggi l'impostazione della scuola media non consente di lavorare sulle persone, non offre un servizio personalizzato, non lavora sulla dimensione educativa, pensando all'educazione non tanto e non solo come trasmissione di valori, quanto come qualcosa che possa far diventare i ragazzi quello che desiderano, che «dia vita alla vita», per citare qualcuno.

Noi abbiamo fatto esperienze nella formazione professionale di ragazzi che nelle scuole medie avevano perso due anni (non stiamo parlando di scuole superiori, ma di scuole medie); nella collaborazione tra formazione professionale e gli istituti stessi questi ragazzi non solo hanno terminato quel ciclo di studi, ma hanno ottenuto una qualifica e qualche volta sono entrati nel mondo del lavoro. Infatti, i percorsi non devono essere

solo di incontro con il mondo del lavoro, ma più personalizzati; qualche volta è lo stesso inserimento in tirocinio, perché è vero che sui tirocini ci sono stati tanti abusi da parte delle aziende, ma ci sono anche tanti artigiani che hanno compensato quella figura adulta che molti ragazzi non avevano potuto incontrare nella loro vita o era carente. Hanno compensato quel *deficit* educativo e questo ha fatto in qualche modo svoltare l'esperienza di questi ragazzi.

Cerchiamo anche di unire ai dati, che sono importantissimi, la profondità delle storie e delle esperienze. Questo ci dice che dobbiamo tornare a lavorare lì e che bisogna uscire dalle sperimentazioni e provare, anche nella normalità delle scuole medie e poi nelle scuole superiori, a recuperare una dimensione – innanzitutto lì – di percorsi personalizzati. Giochiamo in difesa se pensiamo di fare i percorsi personalizzati quando le persone perdono il lavoro; i percorsi personalizzati, la presa in carico e la costruzione di un percorso individualizzato nascono innanzitutto a scuola e in moltissimi casi dalla collaborazione tra l'istruzione e la formazione professionale, soprattutto al crescere dell'età. Questo è un aspetto che ci aspetteremmo, perché i NEET – mi permetto di dire in maniera un po' brutale – nascono lì. La dimensione di NEET è innanzitutto educativa. Poi c'è un problema che si collega ad altro, ma spesso nascono lì. Dopodiché, com'è stato raccontato precedentemente, un certo tipo di lavoro può consentire di cambiare radicalmente la situazione e far sì che anche questi problemi vengano risolti.

Un aspetto che manca anche nelle scuole, in particolare nelle scuole medie, è l'orientamento, a meno che non vogliamo chiamare orientamento gli *open day*, ma quelli sono – mi dispiace dirlo – prevalentemente operazioni di *marketing*. Non si parte dalle persone lì; ancora una volta, si tratta di vendere il prodotto della scuola ed è comprensibilissimo per come viene organizzata la scuola oggi, ma non è quello che serve. Per carità, meglio quello che niente, ma non è certamente un orientamento e non tiene conto di chi è la persona.

In secondo luogo, sul tema dell'apprendistato, in particolare sul rafforzamento dell'apprendistato duale, ricollegandomi a quanto è stato detto da chi mi ha preceduto, questo è uno strumento importantissimo, ma bisogna anche essere molto consapevoli: come già detto da Paola Vacchina, questa rete dell'Istruzione e formazione professionale deve diventare una rete italiana, l'infrastruttura della conoscenza di cui tutti i Paesi moderni dovrebbero aver bisogno, senza la quale non si fa un salto di qualità dal punto di vista dello sviluppo e lo sviluppo sarà sempre precarietà; la precarietà è anche strizzare l'occhio al sommerso e creare lavoro dequalificato, povero e insicurezze sul lavoro.

Se vogliamo creare un'economia di qualità dobbiamo puntare su una infrastruttura della conoscenza, ma se non c'è una rete di istruzione e formazione professionale fortemente integrata con il mondo dell'istruzione, prima ancora e non solo con il mondo del lavoro, che si radichi in tutto il territorio italiano, non ne parliamo neanche. *(L'audio si interrompe per disturbi di collegamento)*...una crescita della conoscenza fortemente

diseguale, che accentuerà le disuguaglianze, anche territoriali, oltre che le disuguaglianze di ceto sociale. Mi permetto di dire che rischiamo un'infrastruttura della conoscenza un po' classista, discriminatoria; se c'è un mondo di esclusione è anche perché c'è un sistema di *welfare* che sempre più esclude.

Noi siamo tra quelli che hanno fondato l'Alleanza contro la povertà e l'abbiamo promossa per primi insieme alla Caritas, certamente perché ci mancavano misure di contrasto alla povertà e finalmente le abbiamo avute, ma non possiamo pensare che la gente diventi povera per essere aiutata. Bisogna prevenire queste situazioni e questo non è possibile se la nostra infrastruttura della conoscenza ha carenze territoriali così forti sul sistema dell'istruzione e formazione professionale.

Tutto il resto vuol dire rassegnarsi a un mondo del lavoro di bassa qualità, dove ci rallegriamo se riusciamo a riottenere i livelli di occupazione di prima. Alla fine questo Paese scommette prevalentemente sul lavorare peggio e continuare a lavorare con i numeri prima della crisi e non si pensa ad investire sulla qualità, come invece fanno tante aziende in tante situazioni, anche coinvolgendo le politiche attive e la forza professionale.

Mi permetto di dire che l'estensione dell'Istruzione e formazione professionale potrebbe aiutare anche sul tema dell'apprendistato professionalizzante, perché anche altri auditi hanno sottolineato la necessità di una maggiore misurazione o incremento sulla base della crescita delle competenze. Oggi questo c'è in rapporto con la formazione, ma la formazione è generale; sarebbe importante capire quanto si riesce a fare da questo punto di vista, anche in funzione di aiuto delle aziende e non di imposizione.

Sui tirocini extracurriculari, la domanda che dobbiamo farci è la seguente: l'abuso c'è prevalentemente perché non funzionano le regole, perché non le abbiamo fatte funzionare bene, oppure perché non c'è la capacità di governare questo strumento per una carenza di politiche attive? C'è per il fatto che le politiche attive in questo Paese non ci sono, oppure perché sono fortemente frammentate, con tantissimi sistemi di *welfare* diversi? Se ad un incrocio stradale si verificano spesso degli incidenti, dobbiamo prima interrogarci se il semaforo non abbia funzionato bene e non sia il caso di fare una rotonda; non è che si va a cambiare il codice della strada. Ragioniamo bene su questo, perché è vero che ci sono degli abusi, ma quando si definiscono delle norme generali il rischio è anche di andare a toccare quelle esperienze che sono servite a creare lavoro e magari a rimettere in pista le persone rispetto al proprio percorso.

A nostro avviso, bisogna fare più attenzione a utilizzare meglio le norme che già ci sono, partendo dalle linee guida che devono essere rese più cogenti, regolamentando meglio, andando a vedere se siano praticate e se siano applicati gli strumenti previsti sui tirocini extracurriculari; in particolare, occorre andare a verificare chi siano i soggetti promotori e se abbiano le competenze per fare questo. Se i tirocini extracurriculari sono uno strumento di politica attiva, è molto importante che il soggetto che promuove il tirocinio abbia delle competenze e sia un soggetto delle

politiche attive. Bisogna chiedersi se siano tutti così i soggetti che fanno i tirocini, perché se è solo un problema amministrativo di piazzare la gente, se è misurato solo sui numeri, allora partiamo male; allora il problema è veramente il governo e non è tanto la norma a monte.

Ci deve essere una presa in carico complessiva della persona. Vi invito a leggere una ricerca che facemmo a Torino negli anni Novanta, anche insieme ai sindacati, sui redditi zero, dove il professor Nicola Negri, una figura mancata pochi anni fa che ha aperto gli studi sulla lotta alla povertà nel nostro Paese, diceva che gli operatori sociali devono avere la possibilità di decidere se utilizzare uno strumento oppure l'altro; non deve esserci la burocrazia che dice loro cosa decidere. Non devono diventare dei burocrati, perché ci sono situazioni in cui il tirocinio può avere senso e magari una situazione simile in cui non ha senso, perché è meglio che la persona in questione faccia un corso. Dipende dal progetto che si ha sulla persona e dipende se si ha davanti un interlocutore competente in termini di politiche attive e capacità di presa in carico della persona, se lo strumento per cui si opta in quel momento fa fare il salto di qualità, se sta dentro alla progettualità di quella persona, oppure se non ha senso.

Ci vuole un progetto formativo ed educativo, ci vuole una formazione dei *tutor* aziendali. È vero che forse abbiamo un problema non solo sui tirocini extracurriculari, ma anche su altro, perché è vero che anche sull'apprendistato prendiamo ispirazione dalla Germania. In Germania le aziende sono medio-grandi e si possono permettere il lusso di avere *tutor* che fanno solo quello di mestiere e sono pagati per fare quello. Noi dobbiamo guardare a quella ispirazione e capire che il nostro contesto di aziende spesso è fatto di piccole imprese. Possiamo pensare a come rafforzare questo ruolo, che è determinante; possiamo riflettere sulla codatorialità all'interno di reti di imprese, magari solo per questi aspetti. Ragioniamo sulle esperienze che già ci sono.

Noi riportiamo un'esperienza fatta dal nostro patronato, soprattutto sui tirocini extracurriculari, che ci dice che se si lavora bene si ottengono risultati positivi sia dal punto di vista della crescita delle competenze che dal punto di vista dell'inserimento nel mondo del lavoro. Ci deve però essere un lavoro complessivo di soggetti volto a raggiungere un risultato di qualità, non semplicemente finalizzato a piazzare la gente da qualche parte. Ovviamente questo vuol dire anche fare una valutazione dei risultati, un monitoraggio con un sistema unitario quantitativo e qualitativo. Il nostro patronato l'ha fatto, ma si fa questo complessivamente? C'è un sistema di monitoraggio quantitativo e qualitativo unitario che ci permetta di capire veramente in che modo riusciamo a separare quei tirocini che sono abuso da quelle realtà che effettivamente servono a fare politica attiva del lavoro? Se non facciamo questo, difficilmente lo si farà.

Dopodiché tutto ciò, in parallelo, deve essere collegato al ruolo delle parti sociali, in particolare alla contrattazione di primo livello, che deve essere quella che definisce i numeri dei tirocini che si possono attivare, e alla contrattazione di secondo livello, che invece deve essere quella che può anche ragionare sulla durata, a seconda delle mansioni. Evitiamo

di fare leggi con parti uguali tra diseguali, perché le persone e le situazioni sono diverse e non esiste più il mondo del lavoro, ma i mondi del lavoro, esistono le persone che seguono percorsi completamente diversi. Dobbiamo riuscire ad approssimare le norme, la regolamentazione, ma soprattutto la gestione di queste situazioni legandole il più possibile alle persone e capendo dov'è che una cosa ha senso e ha valore. È lì che si discerne tra sfruttamento e un'effettiva politica del lavoro. Però, su questo, occorrerebbe fare un ragionamento più approfondito e andare a vedere le singole esperienze.

Torno al punto di partenza: dobbiamo riuscire a superare questa situazione, in cui purtroppo ogni Regione fa un po' storia a sé, e bisogna rafforzare un governo nazionale delle politiche attive. Questo è un problema molto grosso. Non è possibile per voi fare lodevoli audizioni come questa e andare nel merito, se non si riesce a dare allo stesso tempo una maggiore uniformità, un coordinamento e soprattutto a raggiungere tutto il territorio italiano.

CATALFO *(M5S)*. Signora Presidente, ringrazio il vice presidente di ACLI per le puntuali osservazioni ed anche per aver posto degli spunti di riflessione importanti.

Sicuramente la valutazione dei risultati e il monitoraggio quantitativo e qualitativo sono necessari per poter discernere come vengono svolti i tirocini. Questo si potrebbe fare tranquillamente attraverso l'Osservatorio nazionale del mercato del lavoro e potrebbe essere una proposta che viene fuori da questa indagine conoscitiva (l'osservatorio nazionale è poi collegato alle Regioni e agli osservatori regionali), in modo tale da capire bene qual è l'impatto dei tirocini, oltre che con l'ANPAL che in alcuni programmi come quello di «Garanzia Giovani» probabilmente ha già fatto questo monitoraggio in termini quantitativi, però non sappiamo se sia stato fatto in termini qualitativi. Possiamo sicuramente farci promotori di questo.

Concordo con il vice presidente Tassinari: quando parliamo di giovani che non studiano e non lavorano, lo verifichiamo all'età di diciotto anni, ma in effetti questo fenomeno viene da lontano e viene dalla dispersione scolastica e da tutte le osservazioni che lei ha fatto; l'orientamento è una parte importante soprattutto prima del passaggio alla scuola secondaria di secondo grado o verso percorsi di formazione professionale e orientamento formativo e non informativo, come ha ben puntualizzato. Penso che con i colleghi ci focalizzeremo anche su questo.

Sull'apprendistato duale in effetti c'è stato un finanziamento importante, è stato emanato il decreto attuativo e dovrebbe esserci una svolta ancora più importante rispetto ai finanziamenti che normalmente si concedevano in legge di bilancio: anche in questo senso vi chiedo di inviarci eventuali osservazioni.

TASSINARI. Ringrazio la senatrice Catalfo.

Vorrei puntualizzare che noi siamo perplessi sul fatto che la misura dei tirocini extracurriculari venga ridotta esclusivamente a misura di inclusione sociale. Guardate che abbiamo anche esperienze positive di utilizzo dei tirocini non solo per i giovani, ma per le situazioni in transito involontario da un lavoro a un altro. Teniamo presente che avremo tantissimo transito di lavoratori da un settore a un altro, anche perché alcuni settori ridurranno la propria occupazione e altri no, soprattutto in una fase in cui vorremmo moltissimo che l'investimento privilegiato fosse sull'apprendistato di primo livello, però per quello che dicevamo prima – bisogna vedere l'oggi – siamo in una situazione in cui non è così diffuso.

Dobbiamo lavorare sempre di più ad un inserimento nel mondo del lavoro dove la dimensione formativa è fortemente affiancata, partendo dagli strumenti che ci sono. Andiamo a costruire dei limiti e una maggiore severità – mi permetto di dire – nella gestione effettiva di questi strumenti, d'accordo con le parti sociali e insieme ai soggetti che devono avere i titoli per gestire questa mediazione tra imprese e persone.

PRESIDENTE. Ringrazio gli auditi e dichiaro conclusa l'audizione.

Avverto che la documentazione acquisita nell'ambito dell'audizione odierna sarà resa disponibile per la pubblica consultazione nella pagina *web* della Commissione.

Rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva in titolo ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 13,40.

€ 4,00