

XVIII LEGISLATURA

Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO n. 4 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 297ª seduta: giovedì 10 marzo 2022 Presidenza della presidente MATRISCIANO

11^a Commissione

4° Res. Sten. (10 marzo 2022)

INDICE

Audizione di rappresentanti di Confesercenti, Confcommercio, Alleanza delle Cooperative italiane, Federdistribuzione, CNA, Confartigianato, Confapi, Confimi Industria, ANCE, Consiglio nazionale giovani, Forum nazionale del servizio civile, 24Ore Business School, Global Shapers Community, Twm Factory, Visionary Days e La Repubblica degli Stagisti

*	PRESIDENTE	.P	ag.	3, 5	5, 8	e	passin
	CATALFO (M5S)		36,	40,	44	e	passin
	DRAGO (FdI)						. 14
	ROMAGNOLI (M5S)						. 8, 23
	ROMANO (<i>M5S</i>)						. 30, 48

*	ADINOLFI Pag.	18
	BORRELLI	27
	BOSSI	30
	BRUCOLI	37
	DI BENEDETTO34,	37
*	LORENZIN	21
*	MASSIMIANO	4
*	<i>MICHELI</i>	15
	MUSMECI	24
	<i>NANO</i>	36
	PERRUZZA	15
*	PRAMPOLINI	5
	PULIERI	25
	QUATTRONE	10
	TRAINA	41
	VALENTINI	45
*	VOLTOLINA	49

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.

11^a Commissione 4^o Res. Sten. (10 marzo 2022)

Intervengono, in videoconferenza, ai sensi dell'articolo 48 del Regolamento, per Confesercenti, Elvira Massimiano, responsabile ufficio politiche del lavoro e rappresentanza sindacale; per Confcommercio, Donatella Prampolini, vice presidente incaricata lavoro e bilateralità, accompagnata da Francesca Stifano, direttore centrale relazioni istituzionali e servizi legislativi, e da Paolo Baldazzi, responsabile settore lavoro contrattazione e relazioni sindacali; per Alleanza delle cooperative italiane, Sabina Valentini, capo del servizio sindacale e giuslavoristico Confcooperative; per Federdistribuzione, Francesco Quattrone, direttore lavoro e affari generali, accompagnato da Elisa Medagliani, legislazione e HR managements-direzione lavoro e affari generali, e da Filippo Pignatti Morano, direzione lavoro e affari generali; per CNA, Simona Micheli, ufficio politiche scuola e formazione; per Confartigianato, Paolo Perruzza, responsabile legislazione e mercato del lavoro – direzione politiche sindacali e del lavoro; per Confapi, Luca Adinolfi, presidente gruppo giovani imprenditori, accompagnato da Angelo Favaron, funzionario ufficio studi; per Confimi Industria, Flavio Lorenzin, vice presidente con delega tesoreria, semplificazione PA e fiscale, accompagnato da Mario Borin, responsabile relazioni industriali; per ANCE, Massimiliano Musmeci, direttore generale; per il Consiglio nazionale giovani, Enrico Pulieri, consigliere di presidenza con delega università e ricerca; per il Forum nazionale servizio civile, Enrico Maria Borrelli, presidente; per 24Ore Business School, Niccolò Bossi, direttore generale; per Global Shapers Community, Enrico Nano, curator, e Biagio Di Benedetto, vice curator; per Twm Factory, Nicola Brucoli, co-founder, creative director e curator; per Visionary days, Carmelo Traina, presidente; per La Repubblica degli Stagisti, Eleonora Voltolina, fondatrice e direttrice

I lavori iniziano alle ore 10.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione di rappresentanti di Confesercenti, Confcommercio, Alleanza delle Cooperative italiane, Federdistribuzione, CNA, Confartigianato, Confapi, Confimi Industria, ANCE, Consiglio nazionale giovani, Forum nazionale del servizio civile, 24Ore Business School, Global Shapers Community, Twm Factory, Visionary Days e La Repubblica degli Stagisti

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*, tirocini e apprendistato, sospesa nella seduta pomeridiana di ieri.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento, per la procedura informativa odierna sono state chieste l'attivazione dell'impianto audiovisivo, nonché la trasmissione su *web*-TV 3 e sul canale YouTube 3 del Senato e che la Presidenza del Senato ha fatto preventivamente conoscere il proprio assenso. Se non si fanno osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per il prosieguo dei lavori.

Avverto, inoltre, che della procedura informativa sarà redatto il resoconto stenografico.

È oggi prevista l'audizione di rappresentanti di associazioni di categoria. Chiedo a ciascun soggetto di contenere l'esposizione in massimo dieci minuti complessivi al fine di consentire eventuali interventi dei senatori e la successiva replica.

Interviene, in rappresentanza di Confesercenti, Elvira Massimiano, responsabile dell'ufficio politiche del lavoro e rappresentanza sindacale.

MASSIMIANO. Signor Presidente, innanzitutto ringraziamo per questa occasione di incontro e di confronto. Sarò molto breve, anche perché abbiamo già inviato una memoria scritta con le nostre considerazioni.

Sicuramente gli effetti della pandemia sul mercato del lavoro sono stati molto pesanti, con un impatto molto forte in particolare sui giovani. La popolazione giovanile necessita di una promozione vera ed efficace delle misure di formazione, anche preliminari all'accesso al lavoro. Per contrastare la forte decrescita del tasso di occupazione giovanile bisogna, a nostro avviso, investire sulle competenze professionali puntando soprattutto sull'apprendistato. Occorre intercettare i reali fabbisogni delle imprese e sostenerle concretamente nell'investimento sulla formazione on the job, incentivando sia il ricorso all'apprendistato duale che al professionalizzante quale strumento per far fronte soprattutto alle difficoltà delle imprese a reperire della manodopera qualificata.

La legge di bilancio 2022 ha prorogato lo sgravio contributivo totale per i contratti di apprendistato di primo livello stipulati dai datori di lavoro che occupano non più di nove dipendenti, ma questo non è sufficiente a far decollare l'istituto. Le ragioni della mancanza di *appeal* dell'apprendistato duale sono da attribuire, a nostro avviso, ancora alla scarsa e disomogenea regolazione regionale, seppure con qualche eccezione virtuosa, e al difficile coordinamento con gli istituti scolastici. Servirebbe invece garantire dei livelli essenziali di prestazioni omogenei su tutto il territorio nazionale e standardizzarli alla formazione effettiva.

Il programma GOL (Garanzia occupabilità lavoratori) e il PNRR investono molto sull'apprendistato duale. Su questo aspetto vogliamo evidenziare come non tutte le Regioni stiano adeguatamente coinvolgendo le parti sociali che invece potrebbero apportare un contributo importante. Come dicevamo prima, va valorizzato non soltanto l'apprendistato di primo tipo ma anche l'apprendistato professionalizzante, che è la tipologia in uso per circa il 90 per cento all'interno delle piccole e medie imprese del terziario e del turismo. Occorre quindi prevedere un'agevolazione contributiva più forte, quale quella concessa per il primo tipo che andrebbe

estesa anche al professionalizzante. Occorre un investimento più importante sulla formazione e anche una semplificazione nelle procedure burocratiche di accesso.

Inoltre, nel momento in cui c'è la conferma e la trasformazione dell'apprendistato in un contratto a tempo indeterminato, ad oggi c'è il mantenimento dello stesso regime contributivo dell'apprendistato per un periodo di dodici mesi. A nostro avviso questo periodo, vista la difficoltà del momento, andrebbe portato a ventiquattro mesi.

Per quanto concerne il tirocinio, denunciamo di fatto un vuoto legislativo e una *prorogatio* della precedente normativa, in quanto le linee guida che dovranno essere emanate entro centottanta giorni ancora non ci sono. Non condividiamo comunque l'impianto della modifica della legge di bilancio, che individua delle linee guida molto restrittive e pone in essere un'eccessiva burocratizzazione dell'istituto, in quanto ispirata ad una logica meramente punitiva, mentre riteniamo, seppure ci possano essere stati abusi e quindi va incrementata la vigilanza in tal senso, che il tirocinio sia uno strumento adeguato per l'inserimento del giovane all'interno del mercato del lavoro ed è un importante strumento di orientamento. Per questo motivo riteniamo che il programma GOL si debba estendere anche ai tirocini.

Infine, il tirocinio favorisce l'inserimento soprattutto del giovane e degli inoccupati nel mondo del lavoro e, in questa logica, si tenga presente che se un'azienda trova le competenze che cerca difficilmente se le farà sfuggire, soprattutto se ha speso tempo e denaro per formarle.

PRESIDENTE. Intervengono ora, in rappresentanza di Confcommercio, Donatella Prampolini, vicepresidente incaricata lavoro e bilateralità, Francesca Stifano, direttore centrale delle relazioni istituzionali e servizi legislativi, e Paolo Baldazzi, responsabile del settore lavoro, contrattazioni e relazioni sindacali.

PRAMPOLINI. Signor Presidente, intervengo a nome della delegazione di Confcommercio. Vorrei sfruttare i minuti a mia disposizione non tanto per illustrare quello che poi leggerete, ma per parlare, soprattutto da imprenditore, di quello che succede effettivamente oggi quando si apre una ricerca di occupati.

Da una parte, noi abbiamo un Paese che rispetto agli altri Paesi europei ha livelli superiori di disoccupazione giovanile e di NEET, cioè di giovani che neanche cercano il lavoro, e dall'altra paradossalmente abbiamo molte imprese che non trovano personale, soprattutto quando cercano profili ad alta specializzazione, ma anche profili di carattere tecnico o professionale. Quindi c'è proprio una discrasia, cioè un problema a far incontrare la domanda e l'offerta. Credo che come sistema-Paese ci si debba porre il problema e cercare di capire come risolverlo.

Da imprenditrice, che ha parecchi punti vendita e che ha parecchi dipendenti (oltre 400) e che quindi apre spesso delle ricerche di lavoro, vi dico che la grandissima difficoltà quando si incontrano giovani è capire in

quale dimensione pensino di venire al lavoro. Da una parte, abbiamo ragazzi che non si presentano al colloquio e, dall'altra, abbiamo ragazzi che si presentano e la prima cosa che chiedono è se c'è la possibilità di diventare dirigenti, senza pensare che prima c'è tutto un *iter* da portare avanti. Quindi, probabilmente, partendo dalle scuole, dobbiamo cominciare a far capire a questi giovani che quello del lavoro non è un mondo in cui si entra in un'azienda e si diventa dirigenti: c'è tutto un percorso di conoscenza che spesso è fatto anche di sacrifici da parte dell'impresa, che cerca di insegnare e fare apprendere delle competenze, e da parte del lavoratore che deve entrare anche con la voglia di imparare e di apprendere le competenze.

- 6 -

Quindi è importantissimo, in questa fase, cercare di sostenere il sistema duale, cioè un sistema che da una parte permette allo studente di apprendere a scuola importanti nozioni e competenze a livello teorico, e dall'altra è in grado di far calare le competenze acquisite nella pratica, perché spesso e volentieri chi esce dalla scuola senza avere mai fatto esperienze lavorative di tirocinio o di inserimento all'interno di ambienti lavorativi reali, si ritrova in un mondo che non comprende, con aspettative che forse rimangono deluse immediatamente e magari lo spingono a non cercare più lavoro.

Il sistema duale, che noi abbiamo preso dalla Germania, sta funzionando anche nel nostro Paese, quindi è importante che venga integrato e sostenuto. L'apprendimento si svolge in due luoghi che hanno la stessa valenza, cioè sono considerati ambienti formativi; non c'è un luogo in cui si fa formazione e un luogo in cui si lavora e basta. Noi riteniamo che questo progetto debba essere sostenuto, così come sono fondamentali gli strumenti che sono all'interno del sistema duale, come l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. In questo caso, la forza di questo strumento consiste nella possibilità dell'impresa di formare un giovane proprio sulla base delle proprie esigenze. Dunque si tratta di un investimento da parte dell'impresa in termini di costi e di tempo per la formazione.

Peraltro, non dimentichiamoci che chi entra con un contratto di apprendistato ha comunque dalla sua parte il grande vantaggio di avere un'applicazione ed un trattamento economico che deriva da un contratto nazionale, con tutte le tutele e con tutto ciò che comporta: non solo un riconoscimento economico del lavoro che sta facendo, ma anche tutte le tutele correlate, come il welfare aziendale, le prestazioni socioassistenziali e tutto il resto. In più, l'accesso al mondo del lavoro, una volta finito l'apprendistato, è molto facilitato. Dimentichiamoci, infatti, che le imprese oggi abbiano il tempo e la voglia per formare una persona e poi, al termine dell'apprendistato, prenderne un'altra per spendere meno. Non è così. Noi lavoriamo, soprattutto nel nostro settore, perché diamo al nostro consumatore una presenza di persone che poi li accompagna negli acquisti; formare le persone, che poi fanno il vero valore aziendale, è un inve-

stimento a lungo termine, non è un modo per spendere poco e poi, al termine dell'apprendistato, ricominciare con qualcun altro per ottenere altri sgravi.

Come parti sociali ci siamo impegnati a rendere lo strumento utilizzabile, prevedendo una speciale disciplina all'interno del contratto collettivo del terziario e distribuzione servizi, a partire dall'accordo interconfederale per il riordino complessivo sulla disciplina dell'apprendistato del 24 marzo 2012. In più, nel 2016, abbiamo raggiunto un altro accordo con le organizzazioni sindacali per integrare la disciplina di legge sull'apprendistato di primo e di terzo livello, riconoscendo a questi strumenti un carattere prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa e un processo orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro.

Per quanto riguarda il tema dei tirocini, che ha toccato anche la dottoressa Massimiani, sfatiamo il mito che le aziende abbiano voglia di fare tirocini ogni sei mesi e cambiare il ragazzo o la ragazza per poter spendere poco. Il tirocinio è un momento importantissimo per il ragazzo per capire come davvero funziona un'impresa e per l'impresa per capire se questi ragazzi hanno le caratteristiche per poter instaurare un rapporto di lavoro diverso, anche se magari non nell'immediato. Infatti, quando un'impresa ha necessità di assumere, penserà prima a quella persona che ha già avuto la possibilità di conoscere attraverso un tirocinio di sei mesi, che è un lasso di tempo sufficiente per stare in un'azienda e far conoscere il proprio carattere, le proprie peculiarità e tendenze, o comunque tutte quelle caratteristiche che possono essere utili all'azienda e che in sei mesi si riescono ad intercettare. Si tratta di un canale importantissimo per le nostre imprese.

La proposta di riforma che stiamo leggendo, purtroppo, mette dei paletti che potrebbero essere un grosso ostacolo. Il primo grande ostacolo, ad esempio, deriva dalla rigida e restrittiva interpretazione della previsione di circoscrivere l'applicazione dell'istituto del tirocinio a soggetti con difficoltà di inclusione sociale. Va benissimo inserire anche questi soggetti, ma non è giusto precludere ad altri questo strumento. Noi crediamo invece che il tirocinio vada fatto in maniera corretta, punendo i furbetti, perché il tirocinio non è una forma di lavoro a basso costo. Quindi, per pochi furbetti che magari lo interpretano così, crediamo che non sia giusto che le tante aziende che invece lo interpretano nel modo giusto oggi si ritrovino in condizione di non poterlo utilizzare.

Infine, per quanto riguarda i centri per l'impiego, purtroppo – lo stiamo ripetendo in tante audizioni – devono fare un salto di qualità. Oggi i centri per l'impiego sono solamente dei posti in cui si esegue una piccola burocrazia legata a certe tipologie di assunzioni. Il centro per l'impiego non deve fare questo mestiere: deve dare una mano, implementare i servizi di assistenza alle imprese in fase di reclutamento del personale, con un potenziamento della strumentazione necessaria per la gestione di tutte le fasi del processo di selezione del personale e, soprattutto, con un maggior rapporto tra le imprese e i territori di competenza. Se non

si fa questo salto di qualità, i centri per l'impiego rimarranno una palla al piede e non saranno invece strumenti necessari per le politiche attive.

Da questo punto di vista, credo che anche le nostre associazioni territoriali possano e vogliano dare una grossa mano. Quindi, coinvolgeteci perché è troppo tempo che parliamo di questo salto di qualità ed è troppo tempo che non lo otteniamo.

ROMAGNOLI (*M5S*). Signora Presidente, ringrazio per gli interventi svolti finora perché hanno toccato, secondo me, due tasti molto importanti. In primo luogo non si deve andare dietro ai furbetti, che di fatto rovinano tutto il buon lavoro che viene fatto e mettono in cattiva luce tutto quello che viene impostato. Il furbo di turno utilizza in malo modo gli strumenti che gli vengono dati, quindi sono pienamente d'accordo con la dottoressa Prampolini.

In secondo luogo, è molto importante il discorso dei centri per l'impiego. Io sono rimasto molto colpito – la Presidente sicuramente lo ricorderà – quando abbiamo svolto l'audizione dei rappresentanti dei centri per l'impiego europei. Quando è intervenuto il rappresentante tedesco ha riferito che aveva non 8.000 dipendenti assunti – come nei centri italiani – ma più di 100.000. Sono rimasto folgorato, perché effettivamente, lavorando in una multinazionale in tutta Europa, ho visto i centri per l'impiego europei lavorare in tutt'altro modo: sono molto più operativi, con più personale, fanno veramente da *trait d'union* con le aziende e danno supporto. Come diceva la dottoressa poco fa, aiutano le aziende nella ricerca di personale, fanno ottimizzazione, formazione e sono molto più attivi. Secondo me bisogna fare uno scatto di qualità in tale direzione.

Ringrazio la dottoressa Prampolini perché veramente, secondo me, questa è la strada da percorrere per fare tutti quanti uno scatto di qualità, anche culturale, per poi passare alla fase successiva.

PRESIDENTE. Anche io ringrazio la dottoressa Prampolini per questa *call to action* che ha rivolto alle Regioni che devono gestire le risorse che sono state loro assegnate per il rafforzamento dei centri per l'impiego. I governatori delle Regioni oggi devono assolutamente aiutarci in questo percorso, perché saranno fondamentali – parlando di politiche attive del lavoro – per l'attuazione del programma GOL che è stato citato prima. La garanzia di occupabilità dei lavoratori è uno strumento fondamentale per la reimmissione nel mondo del lavoro delle persone che ne sono fuoriuscite e soprattutto vedremo se, nella sua evoluzione, andrà bene anche per i giovani, ma è importante che le Regioni facciano la loro parte.

È ora prevista l'audizione di rappresentanti dell'Alleanza cooperative italiane. Ha la parola Sabina Valentini, capo del servizio sindacale giuslavoristico Confcooperative.

VALENTINI. Signor Presidente, ringrazio lei e i senatori per l'invito a partecipare a questa audizione. Il tema è molto molto importante anche per noi. Cercherò di non ripetere cose già dette negli interventi precedenti,

sia da Confesercenti che dalla presidente Prampolini, perché li condivido pienamente. Cercherò di aggiungere qualcosa, sempre riservandoci di farvi arrivare una relazione scritta.

È chiaro che anche noi abbiamo necessità di cercare lavoratori e soci lavoratori molto importante; abbiamo bisogno di un rafforzamento delle competenze, ma soprattutto di una piena consapevolezza delle stesse. L'orientamento che dovrebbe avvenire nella fase finale della scuola, in raccordo con il lavoro e con le imprese, sta vivendo in questo momento un primo passo, che probabilmente deve essere rafforzato. Quindi, chi abusa va perseguito, come in tutti gli ambiti, ma l'orientamento può essere fatto sia attraverso le politiche attive, sia attraverso il Piano nazionale nuove competenze, sia attraverso gli strumenti di cui siamo dotati come Paese, per esempio ANPAL servizi, che devono comunque sostenere, orientare e fare da collante tra l'orientamento scolastico e le imprese.

In questo senso mi permetto di sottolineare che la collaborazione tra il pubblico e il privato dovrebbe essere forse più valorizzata e tenuta un po' più in considerazione, anche perché, dal punto di vista del sistema privato, abbiamo tante competenze da mettere al servizio di una collaborazione. Vi è la necessità di spingere maggiormente per una cooperazione tra pubblico e privato per valorizzare le persone, la sicurezza e la qualità del lavoro. Bisognerebbe cercare di «approfittare» – permettetemi il termine – della competenza che abbiamo noi come associazioni private nelle nostre ramificazioni territoriali, ma anche nelle nostre agenzie per il lavoro. Potremmo dare una mano sui fabbisogni professionali.

Il sistema duale l'abbiamo studiato per tanti anni. In Germania siamo anche andati a vedere come funzionava: da loro funziona meglio, non solo perché hanno molte più persone dedicate alle politiche attive, ma anche perché, ad esempio, l'apprendistato professionalizzante viene spinto molto di più, cosa che dovremmo fare anche noi. È uno strumento privilegiato per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Un tempo si chiamavano contratti a causa mista e coniugavano lavoro e formazione, ma le varie riforme che si sono succedute nel tempo hanno inciso negativamente sul loro sviluppo.

È necessaria una semplificazione e una riduzione delle farraginosità procedurali che ne ostacolano l'operatività. Dopodiché, è chiaro che l'inserimento di processi formativi e di qualificazione non può impegnare tempistiche troppo lunghe e non si può tollerare un modello rigido, troppo legato ai profili e non alle competenze; bisogna cercare di far capire ai giovani quali sono i loro talenti. I giovani intorno ai diciassette-diciotto anni non hanno ancora consapevolezza di quali talenti possono essere sviluppati e allora i tirocini extracurriculari, fatti bene, possono aiutare anche una comprensione maggiore di quali siano i talenti da potenziare.

La legge di bilancio ha in parte ristretto questa visione, parlando solo di difficoltà di inclusione sociale. Il sistema cooperativo è specialista nell'inclusione sociale. Noi abbiamo le cooperative sociali di tipo B che si occupano proprio dell'inserimento lavorativo di soggetti con difficoltà, ma non possiamo considerare solo questo aspetto; dobbiamo allargare

un po' l'orizzonte. I tirocini curriculari sono uno strumento utile per una forza lavoro più qualificata, competente e soprattutto consapevole; certo, come diceva la Presidente, in un programma come Garanzia giovani e il nuovo programma GOL bisognerebbe un po' distinguerli rispetto agli obiettivi che ci dobbiamo dare.

Anche il sistema cooperativo ha recepito nei suoi contratti collettivi nazionali di lavoro tutte le parti sull'apprendistato, tutti i percorsi duali, tutte le possibili declinazioni della formazione professionale, ma questo non basta se non si dà una spinta anche da un punto di vista regionale, se non addirittura di prossimità rispetto alle imprese.

PRESIDENTE Interviene ora, in rappresentanza di Federdistribuzione, il direttore lavori affari generali, Francesco Quattrone, oggi accompagnato da Elisa Medagliani, legislazione e HR managements-direzione lavoro e affari generali, e da Filippo Pignatti Morano, direzione lavoro e affari generali

QUATTRONE. Signor Presidente, saluto e ringrazio per l'occasione di partecipare ai vostri lavori. Anch'io non ripeto cose che sono già state anticipate dai colleghi che mi hanno preceduto. Anche noi abbiamo appena inviato una memoria scritta, quindi passerei a sottolineare soltanto alcuni passaggi fondamentali.

Rappresentando il mondo della grande distribuzione, quindi delle grandi catene del mondo *retail*, mi interessa sottolineare non tanto il contesto, che sappiamo essere estremamente difficile con un ridotto numero di diplomati in Italia rispetto all'Europa e un ridotto numero di laureati, ma anche un elevato numero di NEET, quindi giovani che non sono più in fase di *training*, lavoro o percorso scolastico qualificato. Questo, come abbiamo già detto, riduce la qualità dell'occupazione giovanile e anche le occasioni di lavoro.

Nel mondo della grande distribuzione, vorrei dare qualche numero per contestualizzare quello che sta succedendo sull'occupazione giovanile. Noi abbiamo complessivamente un'occupazione di qualità, con il 90 per cento di lavoratori a tempo indeterminato, ma abbiamo notato dei fenomeni in questi ultimi cinque-sette anni che devono far meditare. Anzitutto, si è ridotta la percentuale dei contratti di apprendistato; mi ricollego quindi ad alcuni elementi di riflessione che sono già stati toccati da chi mi ha preceduto. Da questo punto di vista, è importante che questo strumento venga valorizzato e ulteriormente sostenuto, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante. Dall'altra parte, abbiamo visto una riduzione dell'occupazione giovanile (può sembrare strano ma è così nel mondo della grande distribuzione), c'è stato poco turnover e quindi la popolazione è mediamente invecchiata nel nostro settore. Da questo punto di vista abbiamo anche noi rilevato un mismatch, una mancanza di allineamento tra le professionalità richieste nel nostro mondo e la preparazione dei giovani.

Anche noi torniamo sul tema dell'alternanza scuola-lavoro e del sistema duale, strumento che riteniamo debba essere nuovamente rafforzato. Siamo consapevoli delle polemiche e delle difficoltà che lo stanno accompagnando, ma sentiamo di dover spingere nuovamente su questa esperienza formativa, perché la riteniamo veramente importante per i giovani e importantissima per le aziende. Infatti, le nostre aziende, per il 75 per cento delle scuole di formazione interna e hanno percorsi di carriera consolidati: quindi, sono un'occasione straordinaria per i giovani per entrare in modo strutturato nel mondo del commercio.

In questo momento, più che polemizzare sull'alternanza scuola-lavoro, dovremmo forse applicarla in maniera più rigorosa. Non è sbagliato il principio, ma forse, come spesso succede in Italia, è l'applicazione che lascia a desiderare, soprattutto in alcune circostanze e in alcuni fenomeni che abbiamo rilevato. L'invito è quello di investire nuovamente su questo strumento.

Rispetto alla presenza e allo sviluppo della formazione attraverso gli istituti tecnici superiori, non possiamo che cercare di incentivare questo rapporto tra ITS e mondo del lavoro. Noi stiamo facendo diverse esperienze e vorremmo che venissero valorizzate anche a livello regionale. Dall'altra parte, però, anche rispetto agli interventi che mi hanno preceduto, invito a fare una riflessione su linee guida per quanto possibile comuni. Noi sappiamo che a livello regionale e locale si riescono a fare cose estremamente importanti, però, soprattutto per le aziende che hanno delle organizzazioni a livello nazionale, c'è bisogno di un minimo di coerenza e di rafforzamento delle linee guida, affinché gli imprenditori, soprattutto quelli di grandi dimensioni, non si trovino obiettivamente in difficoltà nell'implementare dei piani di formazione che rischiano di polverizzarsi, rendendo molto complessa la progettazione di questa attività e di questi corsi.

Vorrei concludere richiamando anche il tema del tirocinio, sia curriculare che extracurriculare; sappiamo che sono strumenti che vanno gestiti con grande attenzione e sensibilità da parte del legislatore; sappiamo che gli attuali progetti, oltre a responsabilizzare giustamente le Regioni, hanno introdotto criteri restrittivi. Su questo ci permettiamo di chiedere alla Commissione una riflessione, perché resta comunque uno strumento che, se applicato con serietà e vigore, avvicina i giovani al mondo del lavoro e, come già richiamato dagli interventi di chi mi ha preceduto, resta uno strumento assolutamente indispensabile per guidare e far entrare i giovani in maniera strutturata nel mondo del lavoro.

PRESIDENTE. Ringrazio il dottor Quattrone per il suo intervento.

Vorrei offrire uno spunto di riflessione, visto che si parlava di linee guida e di strumenti, che sicuramente sono idonei, ma non vanno utilizzati nel modo sbagliato. È proprio questo lo scopo del percorso che stiamo facendo. Invito anche a riflettere, quando si parla di *turnover* e soprattutto di passaggio generazionale, su uno strumento che noi sosteniamo e che pen-

siamo possa essere utile, cioè la staffetta generazionale, un passaggio di competenze tra figure *senior* e *junior* che entrano nel contesto organizzativo.

Interviene ora, in rappresentanza della Confederazione nazionale dell'artigianato (CNA), Simona Micheli, ufficio politiche scuola e formazione.

MICHELI. Signora Presidente, innanzitutto vorrei ringraziarvi per l'invito a partecipare alla presente audizione, perché ci consente di indagare su un tema per noi molto rilevante, che è la regolamentazione del mercato del lavoro per le nostre imprese e i canali di ingresso nel mondo del lavoro dei nostri giovani.

Prima di entrare nel merito dell'indagine, vorrei soffermarmi su alcuni dati che la CNA ha ricavato proprio in questo periodo, dai quali si evidenzia che in Italia, nelle microimprese, il 22,4 per cento dei dipendenti ha meno di trent'anni. Tale percentuale scende al 17 per cento nelle aziende un po' più grandi, dai 10 ai 49 addetti, e scende ancora di più, al 13 per cento, nelle aziende che hanno fino a 250 dipendenti. Questo è un aspetto molto importante, perché significa che sono proprio le imprese di piccole dimensioni ad essere maggiormente interessate all'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e alla loro formazione. A fronte di questi dati, possiamo rilevare ancora oggi una difficile transizione dal mondo dell'istruzione e della formazione al mercato del lavoro.

Un altro dato allarmante che emerge da un'altra nostra indagine dice che un'impresa su tre, quindi il 33,9 per cento, dichiara di non essere riuscita a reperire sul mercato le professionalità di cui ha bisogno. Questo problema, in realtà, è emerso già in passato, in altre fasi, e indica una carenza di sistemi di orientamento al lavoro e soprattutto la poca dinamicità verso i sistemi formali di ricerca del lavoro. Queste considerazioni, che noi come CNA abbiamo voluto far emergere, ci impongono di tornare a riflettere su una duplice necessità: da una parte implementare i contatti del mondo del lavoro e soprattutto del mondo della scuola, nel senso che dobbiamo creare un ponte tra la formazione che viene erogata e le imprese, perché se non c'è un *match* quasi preciso, come per esempio avviene in Germania, i nostri giovani faranno molta fatica ad entrare nel mondo del lavoro.

Attualmente lo strumento maggiormente utilizzato, quantomeno per le imprese artigiane e le piccole e medie imprese, per avvicinare il mondo della formazione con il mondo del lavoro, è proprio il contratto di apprendistato, per noi soprattutto il contratto cosiddetto di secondo livello, cioè il professionalizzante; infatti l'apprendistato, in quanto contratto a causa mista, è per noi lo strumento per eccellenza per conciliare le esigenze formative con quelle della prestazione lavorativa delle nostre imprese.

La formazione, infatti, pur essendo un valore riconosciuto, per le imprese artigiane ha davvero una rilevanza strategica, non solo per le caratteristiche che ha, perché la formazione poi permette di svolgere il lavoro nelle attività, ma anche perché in queste imprese i nostri imprenditori la11^a Commissione

vorano fianco a fianco con i dipendenti. A volte non c'è neanche un ponte che lega l'impresa all'imprenditore, ma è lo stesso imprenditore che fa formazione al proprio dipendente in apprendistato.

L'apprendistato, infatti, costituisce una forma di assunzione stabile. Erano stati dati degli sgravi, poi eliminati e nuovamente ripristinati dall'ultima legge di bilancio, ma solamente per l'apprendistato di primo livello. Si tratta sicuramente di un'introduzione positiva che indica la volontà del legislatore di tornare a investire nel contratto di apprendistato, però chiediamo che venga estesa anche all'apprendistato professionalizzante, che per noi è uno strumento maggiormente interessante. In tal senso, infatti, sarebbe opportuno anche incrementare le risorse nazionali e garantire, a nostro avviso, un cofinanziamento delle Regioni attraverso risorse proprie o risorse dei fondi europei, al fine di rendere effettivo il diritto alla formazione di tutti gli apprendisti. Un altro elemento che andrebbe potenziato nella disciplina dell'apprendistato di secondo livello è il ruolo del *tutor* interno, inteso come unione dell'apprendimento del percorso formativo *on the job*, da sostenere con specifiche risorse di natura pubblica.

Per quanto concerne il secondo istituto oggetto di questa indagine, cioè il tirocinio formativo, è attualmente allo studio del Parlamento, in particolare alla Camera dei deputati, una proposta di legge congiunta con la disciplina del tirocinio formativo curricolare. Tale disciplina va a regolamentare in maniera molto più analitica – e noi siamo molto d'accordo – la cornice normativa di questo istituto, che era ancora piuttosto labile, con l'obiettivo di una maggiore integrazione tra il sistema scolastico, anche universitario, e il mercato del lavoro che è la parte finale che ci interessa. Tale tirocinio viene definito come una metodologia formativa e anche una misura di politica attiva. Infatti l'intento del legislatore – questo ci fa piacere – è quello di muovere su un binario nettamente distinto: quello dei rapporti di lavoro e quello della valorizzazione e della formazione.

È molto importante per noi, come auspicio, che la dimensione formativa sia il più possibile in linea con le esigenze dell'impresa. Quindi, auspichiamo che i contratti nazionali delle organizzazioni che sono comparativamente più rappresentative abbiano la possibilità di disciplinare una durata maggiore del tirocinio rispetto a quanto previsto dalla legge, o quantomeno dalla proposta di legge in oggetto, perché ogni azienda è a sé e ha delle peculiarità specifiche. Inoltre, sarebbe auspicabile che il *tutor* interno non fosse un dipendente, ma lo stesso imprenditore. Queste sono due indicazioni che noi teniamo molto a sottolineare per la nuova proposta di legge che è al vaglio del Parlamento.

In conclusione, il quadro sopra delineato consente di concludere che il nostro ordinamento conosce vari strumenti per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e può quindi eliminare, o quantomeno ridurre, il *gap* che si è ormai creato tra il mondo della scuola e il mondo del lavoro.

Per un buon funzionamento di tutti questi strumenti, reputiamo che sia particolarmente importante riconoscere e valorizzare il ruolo delle organizzazioni di rappresentanza, anche con un obiettivo strategico che è

quello di migliorare i sistemi di orientamento e tutoraggio, anche attraverso le agenzie per il lavoro, in modo tale da creare un virtuoso legame tra le richieste delle imprese, le capacità del territorio, lo sviluppo delle competenze e i giovani che si avvicinano al mercato del lavoro.

DRAGO (FdI). Signor Presidente, ringrazio i nostri ospiti per le notevoli sollecitazioni che ci sono giunte.

Un po' per deformazione professionale, essendo un'insegnante, cerco sempre di porre alcune domande: ad esempio, è sotto gli occhi di tutti il fatto che c'è ormai una tendenza delle famiglie a indurre i ragazzi e le ragazze, autonomamente, ad iscriversi ai licei e questo chiaramente depaupera gli indirizzi pratici o tecnici, che forniscono competenze per l'inserimento nel mondo del lavoro.

Non penso che possiate rispondermi in questo consesso, però mi piacerebbe conoscere il vostro punto di vista: secondo voi sarebbe necessario rivedere l'impianto di studio dell'insegnamento nella scuola secondaria di secondo grado? Nel corso degli anni probabilmente c'è stato un depauperamento anche culturale. Dunque per il futuro, più o meno immediato, si potrebbero rivedere le impostazioni dello studio nei vari indirizzi scolastici e forse anche diminuire tali indirizzi per offrire una base di conoscenza per tutti, con identici obiettivi, ma chiaramente con modalità di apprendimento personalizzate. Non so se riesco a spiegarmi.

Si parla molto di orientamento, del fatto che dobbiamo potenziarlo e della modalità con cui condurlo. Siamo sicuri, però, che è proprio quello che serve? Un tempo l'orientamento veniva fatto all'interno della scuola dagli stessi insegnanti. Questo chiaramente non toglie il fatto che si siano fatti dei passi avanti con le offerte in campo. Sicuramente, però, la tipologia di contratto sarà da rivedere, nel caso del PCTO (Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento), per dare maggiori garanzie. Su questo penso che siamo tutti d'accordo.

Vorrei però rilanciare una proposta che avevo avanzato anche in un altro consesso: approfittare di un mese delle vacanze estive, magari dal terzo anno in poi, non potrebbe essere un modo valido per dare la possibilità ai ragazzi di svolgere questo tipo di apprendistato in serenità (chiaramente non più di cinque ore giornaliere, come previsto)? Nello stesso tempo, indirettamente, verremmo incontro alle esigenze di gestione familiare, anche se questo bisogno è relativo perché stiamo parlando di ragazzi di sedici o diciassette anni, per cui le esigenze interne delle famiglie sono relative.

In conclusione, per il collegamento scuola-lavoro, forse si dovrebbe rivedere l'organizzazione degli indirizzi di studio, oltre che pensare alla rivisitazione del contratto e rivedere i momenti e i tempi in cui applicare questo tipo di apprendistato.

PRESIDENTE. Aggiungo anch'io una breve domanda, anche relativa agli interventi che abbiamo ascoltato nei giorni scorsi. Come mai, secondo voi, rispetto al 2019 c'è un calo dei contratti di apprendistato, nonostante

si parli di una ripresa occupazionale nel 2021? Non vorrei che la ripresa si stesse ottenendo sulle spalle dei giovani, magari attraverso l'applicazione di contratti a termine. Secondo voi qual è la motivazione?

MICHELI. Signora Presidente, piuttosto che replicare ora preferisco inviare una memoria scritta. Se lo ritenete utile, posso inviarvi anche uno studio che stiamo facendo proprio in questi giorni sull'applicabilità del contratto di apprendistato, proprio alla luce di questi dati.

PRESIDENTE. La ringrazio, dottoressa Micheli.

Interviene ora, per Confartigianato, Paolo Perruzza, responsabile legislazione e mercato del lavoro.

PERRUZZA. Signor Presidente, abbiamo già inviato una nostra memoria scritta, quindi mi limiterò a fare alcune brevi considerazioni.

I colleghi che sono intervenuti prima di me hanno opportunamente evidenziato le criticità strutturali del nostro Paese. Mi riferisco all'elevato numero di giovani NEET e al *mismatch* delle competenze, a cui aggiungerei anche la carenza delle competenze STEM e le basse percentuali di raggiungimento di titoli di studi secondari o di terzo livello e anche i pre-occupanti livelli di abbandono precoce degli studi.

Vorrei sottolineare come molte di queste criticità potrebbero essere utilmente affrontate attraverso un sistema di *governance* multilivello che sia basato su un dialogo strutturato e continuo tra i diversi soggetti coinvolti. In altre parole, parlando delle competenze dei giovani, c'è sostanzialmente bisogno di costruire una progettualità condivisa e quindi un'integrazione tra il mondo scolastico e formativo e quello produttivo.

Da questo punto di vista, sicuramente uno snodo fondamentale è rappresentato dal PNRR. In particolare mi riferisco al Piano nuove competenze che in qualche modo può contribuire a delineare un quadro comune e un minimo comun denominatore per l'intero territorio nazionale in tema di formazione professionale.

Il sistema della formazione professionale, infatti, sconta ad oggi ancora uno sviluppo non omogeneo sull'intero territorio nazionale, il che pone un problema di pari opportunità formative, che rende – lo ribadisco – necessario un miglioramento della *governance*, al fine di raggiungere una migliore integrazione tra tutti quanti gli attori coinvolti nel sistema e di garantire un coordinamento e l'efficacia di tutti gli strumenti che poi si collegano al Piano nuove competenze. Mi riferisco ovviamente al programma GOL, al programma sul sistema duale e, anche se in questa fase non riguarda i giovani, il Fondo nuove competenze.

La necessità di una *governance* multilivello e multiattore è ancora più necessaria nell'ambito della transizione verso il duale, per la quale, come sappiamo, sono stanziati 600 milioni di euro per il periodo 2021-2025. Tuttavia, vorrei sottolineare come la presenza di ingenti risorse finanziarie, alle quali vanno ad aggiungersi gli ulteriori finanziamenti che l'ultima legge di bilancio ha stanziato per i percorsi formativi nell'ambito dell'ap-

11^a Commissione

prendistato duale o dell'alternanza scuola-lavoro, in sé potrebbe non essere sufficiente a risolvere tutte le criticità che stiamo affrontando questa mattina, se le risorse non vengono indirizzate verso i percorsi formativi che sono più richiesti dal mercato del lavoro.

Per cui, noi come Confartigianato – lo ribadisco – riteniamo necessario rinnovare e rafforzare il dialogo tra il mondo del lavoro e quello della formazione, in modo da moltiplicare le opportunità di *matching* per gli studenti e quindi, conseguentemente, il loro *placement* occupazionale. Sono diverse le direttrici lungo le quali possiamo muoverci per giungere a questi risultati. Ne parlava anche la senatrice Drago: un orientamento efficace e strutturato lungo tutto il percorso formativo, che però venga particolarmente focalizzato nei passaggi da un ciclo di studi ad un altro, consentirebbe di contrastare i fenomeni del *mismatch* di competenze e della dispersione scolastica.

È necessario costruire relazioni fiduciarie e continuative tra scuola e mondo del lavoro; è necessario far conoscere o apprezzare lavori o professioni che sono poco conosciuti; intervenire eventualmente anche sui pregiudizi o comunque sulla scarsità di informazioni, tutto questo al fine di innalzare la qualità dei percorsi formativi.

In quest'ottica va necessariamente rilanciato il sistema dell'istruzione e della formazione tecnica e professionale. D'altronde parliamo di percorsi formativi dai quali escono le figure che maggiormente sono richieste dalle filiere produttive della manifattura e delle imprese del *made in Italy*. Anche in questo caso, accogliendo la sollecitazione della senatrice Drago, va sottolineato come, a tutt'oggi, purtroppo la scelta dell'istruzione tecnica e professionale sia ancora residuale, come ci dimostrano i dati sulle iscrizioni pubblicati dal Ministero dell'istruzione, in base ai quali il 56 per cento degli studenti e delle studentesse sceglie comunque il liceo, con percentuali invece di circa il 31 per cento per gli istituti tecnici e del 12,7 per cento per gli istituti professionali.

Come è stato ribadito anche dai colleghi che mi hanno preceduto, ridurre il *mismatch* di competenza significa ovviamente investire anche sull'apprendistato. Da questo punto di vista, l'artigianato mostra una forte propensione all'utilizzo dell'apprendistato. Questo ce lo dimostrano i dati, dai quali emerge come il rapporto tra numero di apprendisti e lavoratori dipendenti nelle imprese artigiane sia pari al 9,5 per cento a fronte di un 6,4 per cento rilevato per le imprese non artigiane. Sostanzialmente, nell'ambito dell'artigianato e delle PMI viene riconosciuta la centralità delle competenze e la trasmissione di queste all'interno dell'impresa con uno scambio continuo tra i giovani e il *know-how* dell'imprenditore, che genera un costante processo di apprendimento reciproco, all'interno del quale l'impresa stessa agisce come luogo di formazione.

Come abbiamo detto, però, rileviamo ancora delle criticità: l'apprendistato di primo livello, come ci dice anche l'INAPP (Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche), continua a rappresentare soltanto il 4 per cento del numero complessivo del totale dei contratti di apprendistato. Sicuramente si tratta di una tipologia contrattuale che sconta delle

11^a Commissione

rigidità burocratiche, che andrebbero quindi superate, ad esempio attraverso una semplificazione nella gestione del rapporto di lavoro e quindi fornendo maggiori elementi di certezza ai datori di lavoro. Permane ancora una disomogenea applicazione a livello regionale, se consideriamo che questa tipologia contrattuale è sostanzialmente concentrata nel Setten-

che questa tipologia contrattuale è sostanzialmente concentrata nel Settentrione e in misura minore nel Centro-Italia e nel Mezzogiorno. Va poi aggiunto come, anche a livello culturale, l'apprendistato di primo livello, come contratto di lavoro che possa portare all'acquisizione di un titolo di studio, è ancora poco conosciuto. È quindi necessario un cambio di prospettiva che possa rafforzare, o comunque aiutare a creare quelle reti territoriali necessarie per costruire un apprendistato di successo, soprattutto con riferimento a tutte quelle Regioni che in questi anni, a partire dalla sperimentazione del duale, hanno avuto maggiori difficoltà nello sviluppare questo sistema.

Un obiettivo fondamentale a nostro parere è anche quello di costruire una filiera lunga della formazione professionale, che parta dalle scuole superiori e possa trovare il suo completamento negli istituti tecnici superiori. Sappiamo che gli ITS si caratterizzano per un forte collegamento con il mondo produttivo, sia perché molto spesso i docenti provengono direttamente dal mondo del lavoro, ma anche perché sono molto elevati i tassi di inserimento lavorativo dei giovani. Per questa ragione, anche tenendo conto della riforma che attualmente è in discussione al Senato, il potenziamento degli ITS deve passare necessariamente attraverso il potenziamento dell'apprendistato di terzo livello, con riferimento al quale, ad esempio, potrebbe essere esteso il regime incentivante già previsto per l'apprendistato di primo livello, oppure la possibilità di trasformare, una volta conseguito il titolo di studio, l'apprendistato di terzo livello in apprendistato professionalizzante, in modo da poter acquisire anche una qualificazione professionale ai fini contrattuali.

Ovviamente anche qui ritorna il tema dell'orientamento e quindi, nell'ambito del sistema degli ITS, sicuramente una maggiore partecipazione delle piccole e medie imprese o delle associazioni datoriali all'interno degli ITS può contribuire ad aumentare la conoscenza di questi percorsi e ad aumentare anche il numero degli iscritti, che poi è uno dei *milestone* previsti all'interno del PNRR.

Come dicono i numeri – lo abbiamo ribadito un po' tutti – non va dimenticato, e quindi va incentivato, anche l'apprendistato professionalizzante, che rappresenta la tipologia più utilizzata in virtù di un contesto normativo e di una disciplina di contrattazione collettiva ormai consolidato e che comunque soddisfa le esigenze provenienti dalle imprese.

Un ultimo accenno vorrei farlo alla tematica dei tirocini extracurriculari. Come sappiamo, sono uno strumento di passaggio dal mondo della scuola al mondo del lavoro, quindi consentono di acquisire una diretta conoscenza del mondo del lavoro e possono porsi come un trampolino di lancio verso effettive esperienze nell'ambito dell'apprendistato. La normativa è stata oggetto di diversi interventi; da ultima è intervenuta la legge di bilancio 2022, prevedendo la definizione di nuove linee guida della disci-

plina in senso più restrittivo rispetto alle attuali e – com'è già stato ricordato da altri – il criterio della circoscrizione della norma in favore dei soggetti con difficoltà di inclusione sociale.

Da questo punto di vista, pur ribadendo che l'apprendistato continua ad essere il canale privilegiato a nostro parere per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, riteniamo che eventuali modifiche alla disciplina dei tirocini extracurriculari debbano essere precedute non tanto da una valutazione pura e semplice sull'utilizzo distorto dello strumento, che va sicuramente combattuto, ma da una valutazione di efficacia dello strumento stesso. Come abbiamo riportato nella nostra memoria, il monitoraggio dell'ANPAL fornisce tutta una serie di dati sui flussi dei tirocini attivati tra il 2014 e 2019. Tra questi, vorrei sottolineare in particolare quello relativo all'inserimento occupazionale, per cui se è vero che la maggior parte degli inserimenti avviene con contratto a tempo determinato, è altrettanto vero che quasi un terzo delle attivazioni di rapporti di lavoro successivi alla conclusione del tirocinio avviene in apprendistato: questo a dimostrazione di come un rapporto virtuoso tra il tirocinio e l'apprendistato possa dare continuità al percorso formativo all'interno dell'azienda.

Un'ultima battuta sui tirocini curriculari, anch'essi oggetto di alcuni progetti di legge: riteniamo che, anche per dare coerenza al sistema, molto probabilmente sarebbe necessario affrontare il tema dei tirocini curriculari ed extracurriculari in un'ottica di sistema e di maggiore coerenza, in modo da favorire anche un bilanciamento tra i due istituti, soprattutto in ottica di politiche attive.

PRESIDENTE. Ringrazio il dottor Perruzza per il suo intervento.

Aggiungo una piccola osservazione, visto che lei ha citato anche il Fondo nuove competenze e GOL. Occorrerebbe velocizzare la piena operatività dell'osservatorio nazionale e la creazione di osservatori regionali, per rendere più coerente l'offerta formativa con la richiesta dei settori produttivi, questo anche per migliorare l'attuazione di GOL e del Piano nuove competenze.

Interviene ora, in rappresentanza di Confapi, Luca Adinolfi, presidente del gruppo giovani imprenditori, accompagnato dal funzionario dell'ufficio studi Angelo Favaron.

ADINOLFI. Signor Presidente, tenterò di essere rapidissimo. Le difficoltà di accesso dei giovani nel mondo del lavoro sembrano ormai essere un fenomeno non più di carattere domestico, ma che riguarda tutte le economie mondiali. Certamente negli ultimi anni il tasso di occupazione giovanile in Italia è peggiorato notevolmente; basti pensare al divario che si è creato con la Germania, intorno ai 25 punti percentuali (dato pre-pandemia). Secondo l'ultima rilevazione dell'Eurostat, il tasso di disoccupazione giovanile nel nostro Paese – parliamo di ragazzi tra i quindici e i ventiquattro anni – si è attestato al 28 per cento nell'Eurozona.

Oggi esiste un divario crescente tra le competenze possedute dai giovani in uscita dal sistema educativo, quindi pronti all'ingresso sul mercato

11^a Commissione

del lavoro, e quelle effettivamente richieste dalle imprese, con la nota conseguenza, come hanno detto i colleghi precedentemente, che molte imprese faticano spesso a trovare le professionalità di cui hanno bisogno, soprattutto al fine di essere competitivi sui mercati di riferimento, non solo quelli nazionali.

La difficoltà di reperimento in Italia ormai riguarda il 30 per cento dei casi ed è articolata principalmente in una mancanza di candidati sufficientemente preparati a sopperire alle richieste delle aziende. All'appello mancano, a nostro avviso, soprattutto operai specializzati, figure tecniche fondamentali per affrontare gli impatti dell'innovazione tecnologica e soprattutto del mondo digitale, con le conseguenze positive e negative che stiamo vedendo in questi ultimi giorni. Tra l'altro, anche la nostra filiera del tessile lamenta in questo momento una carenza di figure professionali che rende difficile un ricambio generazionale adeguato e ostacola il rinnovamento di processi produttivi aziendali.

È evidente che bisogna fare in modo che il mondo della scuola diventi più funzionale al sistema produttivo e agevoli l'assunzione di giovani da parte delle imprese, fornendo quindi loro le competenze tecniche e professionali che oggi sono il *vulnus* dell'attuale incontro tra domanda e offerta. In altri Paesi europei (faccio di nuovo l'esempio della Germania), ogni tre anni vengono pubblicati gli elenchi delle professionalità mancanti. Probabilmente abbiamo bisogno di interventi specifici, concreti e mirati, attraverso i quali regolarmente monitorare e anticipare i fabbisogni, in termini di risorse umane, del mondo produttivo, in modo da orientare e rendere più armonico il passaggio dalla scuola – o dal mondo accademico – a quello professionale.

Quindi, oltre a tutelare gli attuali livelli occupazionali, dobbiamo permettere alle nostre industrie di beneficiare di strumenti più flessibili che possano favorire l'assunzione e l'inserimento in azienda di giovani lavoratori. Bisogna valorizzare i contratti collettivi nazionali di lavoro e delineare degli istituiti definitivamente più innovativi e utili a sviluppare strumenti per la crescita delle imprese e dei lavoratori: uno tra tutti è sicuramente l'apprendistato.

Secondo le ultime rilevazione dell'INAPP, il numero degli apprendisti in Italia nell'ultimo decennio ha avuto un corso abbastanza altalenante. Nell'ultimo anno pre-pandemia il numero complessivo si è attestato intorno ai 429.000 giovani, rappresentando circa il 14 per cento del totale degli occupati (con giovani intendiamo ovviamente una fascia che va tra i quindici e i ventinove anni). A farla da padrone è stato l'apprendistato professionalizzante, che ha raggiunto pressoché la totalità del numero (il 97 per cento) rispetto alle altre tipologie.

Noi, come Confapi, nel corso degli anni abbiamo sottoscritto con le principali sigle dei lavoratori – CGIL, CISL e UIL – appositi accordi interconfederali che hanno permesso alle piccole e medie imprese private di recepire le novità in materia di apprendistato e facilitare l'attivazione di percorsi virtuosi. Lo strumento utilizzato è stato sicuramente virtuoso, ma non quanto tutti ci aspettavamo. È palese, infatti, che l'ultima riforma

dell'apprendistato, quella introdotta con il Jobs act, non ha funzionato come avrebbe dovuto, per cui bisognerebbe ripensare ad una nuova programmazione educativa per poi riformare nuovamente gli istituti in linea con i reali fabbisogno delle aziende, chiaramente rispettando le attitudini del lavoratore.

Bisognerebbe ispirarsi al modello adottato in alcuni Paesi, quali la Germania, dove lo studente a sedici anni può scegliere di intraprendere un percorso duale, che gli consenta di proseguire il percorso di scuola, ma aprirsi al mondo del lavoro grazie all'apprendistato professionalizzante ed entrare così a far parte da subito della macchina dell'impresa.

Occorre altresì introdurre la possibilità di impiegare lavoratori con profili professionali elevati e prossimi alla fuoriuscita dal mondo del lavoro o appena fuoriusciti quali *tutor* specializzati per affiancare i giovani apprendisti, accelerando così l'inserimento in azienda.

Vanno subito ridotti al minimo gli adempimenti burocratici connessi alla formazione extra-aziendale, prevedendo un'omogeneizzazione di contenuti formativi oggi estremamente diversificati dalle varie regolamentazioni regionali, con un *output* gestionale per noi aziende abbastanza complesso.

I nostri enti bilaterali, che già offrono talune semplificazioni per sostenere l'apprendistato, come ad esempio, la validazione dei piani formativi individuali degli apprendisti, possono sicuramente rivestire un ruolo da protagonisti anche nell'erogazione della formazione professionale, quindi nel supportare l'amministrazione pubblica nel percorso di snellimento procedurale.

L'apprendistato è stato messo in difficoltà dalla pandemia sicuramente più delle altre attività *standard* di istruzione e formazione: questo è fuor di dubbio. Alle interruzioni delle lezioni in presenza si è aggiunta di fatto la sospensione delle attività produttive per molti, che ha reso senza dubbio complicato – se non talvolta impossibile per alcune categorie di *business* – lo svolgimento della prestazione lavorativa in sede. Per il futuro sarà quindi necessario rafforzare, a nostro avviso, la digitalizzazione dell'offerta e le metodologie formative senza dimenticare di migliorare la qualità dell'apprendimento.

Ancora, vanno semplificate le complesse procedure di attivazione dello strumento, che tuttora ne costituiscono un ostacolo all'utilizzo, so-prattutto per le piccole e medie imprese. Si potrebbe, ad esempio, digitalizzare internamente tale procedura attraverso un portale gestito da un'autorità pubblica preposta – che potrebbe essere l'INPS, il Ministero del lavoro o l'ANPAL – con l'obiettivo specifico di guidare le aziende in tutte le fasi del percorso di attivazione e gestire il flusso attraverso un'unica piattaforma che includa tutte le comunicazioni obbligatorie. A nostro avviso, è necessario che vi sia un dialogo strutturato e soprattutto continuo almeno tra i principali attori impegnati nel funzionamento dell'istituto, quindi con le amministrazioni centrali, le Regioni e le parti sociali. Un primo passo in questa direzione potrebbe essere rappresentato, a mio avviso, dalla costituzione di un organismo di coordinamento nazionale che

garantisca una gestione unitaria dell'istituto, superando le tradizionali separazioni tra le filiere formative regionali e favorendo l'attivazione di un processo di programmazione unificato e più armonico.

In definitiva, si potrebbe prevedere una contribuzione crescente per il datore di lavoro, riconoscendogli uno sgravio contributivo, che aumenti magari proporzionalmente all'incremento della permanenza dell'apprendista in azienda, per evitare tutti quei meccanismi che qualche collega anticipava prima. Nell'ipotesi in cui l'apprendista venga poi stabilizzato nelle nostre PMI, si potrebbe corrispondere al datore di lavoro un ulteriore *bonus*.

In riferimento ai tirocini extracurriculari, la legge di bilancio del 2022 ne ha limitato l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione. Ricordiamo che lo strumento in alcuni territori, soprattutto nel Nord-Est, è stato ampiamente utilizzato dalle imprese, in particolare quelle più piccole, per inserire giovani risorse all'interno degli organici aziendali.

Riteniamo opportuno richiamare l'attenzione su ulteriori istituti che possano garantire una maggiore flessibilità del mercato del lavoro, nella prospettiva di avvicinare nuovamente i giovani al mondo dell'impresa. I voucher, ad esempio, hanno permesso a numerose piccole e medie imprese di gestire in maniera corretta le attività legate all'alta stagionalità, favorendo l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Sarebbe condivisibile una reintroduzione dell'istituto, tenendo conto semmai dei livelli dimensionali e di fatturato delle piccole e medie imprese e certamente con accordi più opportuni.

Parimenti, bisogna procedere a una revisione dell'istituto del contratto a termine, consentendone la stipula per un periodo massimo di trentasei mesi senza l'obbligo di causali, con il definitivo superamento del cosiddetto decreto-legge dignità.

Concludo dicendo che c'è una grandissima opportunità alle porte che tutti conosciamo e di cui abbiamo sentito parlare spesso. Probabilmente è il treno da prendere: mi riferisco al Piano nazionale di ripresa e resilienza. È un'occasione da non farsi sfuggire, perché è in grado di creare tutte le condizioni per sviluppare le competenze anzitutto dei giovani – in questo caso siamo più focalizzati su questo tema – ma anche degli adulti. È un'occasione necessaria ad affrontare la transizione in corso, nella prospettiva di creare definitivamente un mercato del lavoro dinamico che si adatti alle specificità dei sistemi territoriali e alle esigenze reali delle aziende e dei lavoratori.

PRESIDENTE. Do ora la parola, in rappresentanza di Confimi Industria, al vicepresidente Flavio Lorenzin, oggi accompagnato dal responsabile relazioni industriali Mario Borin.

LORENZIN. Signor Presidente, ringrazio la Commissione per l'invito e per l'opportunità di partecipare a questa audizione.

Ho ascoltato gli interventi che mi hanno preceduto e condivido pienamente quello che è stato detto; quindi, colgo l'occasione per esporre la questione da un'angolazione un po' diversa, ovvero dal punto di vista di un imprenditore del settore manifatturiero e fruitore e utilizzatore di tutto ciò di cui stiamo parlando.

Visto che si parla di canali di accesso al mondo del lavoro, indubbiamente devo riprendere quanto è stato già detto: gli uffici provinciali del lavoro non si stanno occupando di inserimento di personale all'interno delle aziende. Questa è una situazione alla quale sarebbe importante porre rimedio per il semplice fatto che l'unico canale di ricerca di personale di cui disponiamo oggi sono le agenzie interinali, le quali, oltre ad avere costi normalmente piuttosto elevati, spesso e volentieri non sono nemmeno così professionali nella loro ricerca e nelle loro attività. Questo è un aspetto che ci mette veramente in difficoltà. Un altro canale è quello di cui stiamo parlando: i contatti con il sistema scolastico e le varie opportunità che ci vengono offerte per cominciare a inserire i ragazzi all'interno delle nostre imprese.

Gli strumenti li abbiamo (percorsi duali, apprendistati) e le norme ci sono. Ho sentito parlare di scarso utilizzo dell'apprendistato di primo livello; il problema è che è poco conosciuto, ma anche poco proposto, perché è attuabile solamente in collaborazione fra la scuola e l'azienda. In questo senso, credo sarebbe importante che questi strumenti fossero usati da una platea più ampia di indirizzi scolastici, perché di fatto ad oggi gli unici a proporre questo tipo di percorso sono i Centri di formazione professionale (CFP) e gli istituti tecnici superiori (ITS). Al contrario, tali strumenti non sono utilizzati quasi mai negli altri percorsi, anche tecnici, perché già gli istituti tecnici e professionali sono poco attivi rispetto a questo tipo di formazione e si muovono quasi unicamente sul fronte degli stage, che – come è stato già detto prima – pur essendo uno strumento dal nostro punto di vista sicuramente utile per sopperire alle difficoltà della scuola a seguire l'aggiornamento tecnologico delle aziende e dei mestieri, non è tuttavia sufficiente a coprire quella fase di scambio fra impresa e scuola che serve per l'introduzione nel mondo del lavoro.

Per esperienza personale, visto che faccio anche parte del consiglio di amministrazione di una fondazione che gestisce quattordici istituti professionali nella mia Regione e 8.000 ragazzi in formazione tutti gli anni, vi assicuro che la percentuale di inserimento di lavoro nelle aziende dei ragazzi che seguono i percorsi duali e quelli di primo livello è molto vicina al cento per cento. Com'è già stato detto, infatti, la necessità di reperire personale per le imprese è altissima e la collaborazione tra scuola e impresa soddisfa appieno questo tipo di necessità.

Un appunto sul tema degli ITS, che stanno veramente crescendo, ma non in maniera adeguata. Ebbene, uno dei problemi di tali istituti è il fatto che alla fine del percorso formativo dei due anni le persone che vi hanno partecipato non ottengono alcuna ulteriore qualifica professionale, la qual cosa talvolta limita la scelta dei ragazzi nel frequentare questo tipo di per-

corso. Sarebbe importante che venisse trovato un sistema per il riconoscimento pubblico anche a questo tipo di biennio formativo.

Gli strumenti di cui stiamo parlando andrebbero implementati anche in quei percorsi di reinserimento di lavoratori che per vari motivi, oggi sempre più spesso, si trovano costretti a cambiare lavoro, spesso in maniera quasi radicale. Questi percorsi, normalmente pensati per i ragazzi in età scolastica, andrebbero incrementati anche a supporto di quelle persone che devono trovare una nuova collocazione nel mondo del lavoro.

Per concludere, ringrazio la senatrice Drago per il suo intervento e per le riflessioni che ha fatto, che condivido pienamente. Sono temi che affrontiamo spesso anche noi come associazioni di categoria.

Ricordo che l'ITS è uno strumento che serve per correggere la scelta di percorsi chiamiamoli errati o non precisi, perché a tali istituti può iscriversi chiunque, purché si disponga di un diploma di istruzione superiore, però non c'è il limite di continuazione di percorso formativo. Quello strumento, che è molto diffuso in Germania (ne avete parlato tanto e lo conosco molto bene), andrebbe veramente implementato e spinto per dare la possibilità a quei ragazzi che hanno scelto un percorso formativo non esattamente confacente alle loro necessità di cambiare e raggiungere livelli di soddisfazione molto importanti e di occupazione quasi al cento per cento.

PRESIDENTE. Vice presidente Lorenzin, la ringrazio per il suo intervento, di cui condivido molti punti.

ROMAGNOLI (M5S). Signor Presidente, ringrazio il professore Lorenzin per il suo intervento.

Ho toccato con mano l'azienda, in qualità di imprenditore che deve utilizzare questi strumenti, e al contempo ho fatto formazione per tanti anni a tanti ragazzi e il distaccamento dei centri per l'impiego è una realtà. Lo ringrazio di cuore perché ha veramente sottolineato punti molto importanti.

PRESIDENTE. Prima di salutare i rappresentanti di Confimi Industria, riprendendo quanto diceva il vice presidente Lorenzin, vorrei sottolineare che l'apprendistato di primo livello effettivamente non viene promosso, al di là di quello che secondo me è un fattore culturale di integrazione scuola-impresa, perché molte volte dobbiamo superare un ostacolo. È vero che a scuola si va per imparare e ci sono sicuramente corsi di studio che si frequentano essenzialmente per la parte teorica, però c'è tutto quel mondo di impresa, quindi di formazione indirizzata all'impresa, che a mio avviso si deve integrare sempre più con strumenti idonei che non tendano a nascondere altre forme di lavoro sommerso. Non penso che ci siano solo imprenditori cattivi o che non sanno utilizzare gli strumenti; ci sono tante imprese sane che considerano la formazione un investimento.

Rispetto all'apprendistato di primo livello, oltre ad avere una funzione operativa necessaria, credo che a livello sociale sia anche un argine

al fenomeno della dispersione scolastica. L'impresa è una comunità che accoglie e guida il giovane nel mondo del lavoro.

Do ora la parola al direttore generale dell'ANCE, Massimiliano Musmeci.

MUSMECI. Buongiorno, Presidente, invieremo anche noi una memoria con elementi più di dettaglio.

Vorrei sottolineare la situazione nella quale si trova oggi il settore delle costruzioni, che ha visto un incremento importante nel 2021 e una crescita forte sia dell'occupazione sia del monte ore lavorato, due elementi che siamo in grado di leggere. Questo è avvenuto, come tutti sapete, dopo un decennio molto complicato per il settore in cui abbiamo perso quasi 600.000 addetti.

Il rilancio che ha in questo momento il settore dal punto di vista produttivo sta comportando una crescente difficoltà nel reperire le risorse necessarie. Tanto per offrirvi un elemento di analisi sulla difficoltà di incrocio tra domanda e offerta, il *mismatch* nel 2019 era attorno al 28 per cento, il che vuol dire che solo il 28 per cento della ricerca di professionalità specifiche non riusciva a essere coperto, mentre ora siamo attorno al 50 per cento: quindi è cresciuto in maniera importante. In più, abbiamo un serio problema di invecchiamento, per cui abbiamo una percentuale molto elevata di addetti sopra i sessant'anni. Secondo l'ultimo rapporto Excelsior sui fabbisogni professionali 2022-2026, solo per coprire l'uscita dei lavoratori per anzianità il settore avrebbe bisogno di oltre 150.000 nuove risorse. Abbiamo un ampio ventaglio di bisogni professionali: dagli ingegneri ai tecnici, agli operai specializzati nelle finiture. È veramente una gamma molto ampia e i nostri interventi devono essere rivolti al panorama scolastico a tutti i livelli, poiché necessitiamo di coprire il fabbisogno.

Il sistema delle scuole edili è in grado di dare una risposta. Riusciamo a coprire gran parte dei bisogni formativi a livello professionale attraverso il nostro sistema; le scuole edili sono in ogni città e riusciamo a dare una risposta diretta. Evidentemente avremmo bisogno che ci fosse un percorso più chiaro da indicare ai giovanissimi per indirizzarli verso il settore delle costruzioni. Riteniamo che si debba fare un'azione importante per il settore delle costruzioni anche nel dare contezza ai giovani e alle famiglie delle tante opportunità che il settore offre e offrirà nei prossimi anni. Questo è un problema che dobbiamo affrontare e abbiamo bisogno che vi sia un forte supporto da parte delle istituzioni per affrontarlo in maniera organica.

Negli istituti tecnici come in quelli professionali c'è una carenza di percorsi specifici per il cantiere, che effettivamente diano ai giovani l'idea che c'è un sentiero che possono percorrere, sia a livello di scuole superiori che a livello universitario, per quei profili più elevati per cui è necessario anche un titolo di laurea; un percorso chiaro che porti verso l'attività di cantiere. È una carenza che possiamo colmare sia attraverso un riconoscimento dei percorsi che vengono fatti dalle nostre scuole edili sul territorio con i corsi professionalizzanti, sia attraverso un impegno da parte degli

istituti tecnici professionali nel creare percorsi più specifici e mirati sul settore delle costruzioni.

Un altro intervento che riteniamo importante è la creazione – tema che è stato più volte richiamato – di sinergie effettive tra i vari centri per l'impiego, le diverse piattaforme che sono a disposizione anche dei giovani per cercare occupazione e altri strumenti. Noi ne abbiamo uno all'interno del nostro sistema bilaterale, che è molto articolato e complesso: la Borsa lavoro edile nazionale (BLEN). Questo strumento però non riesce a partire perché c'è bisogno di una maggior integrazione con gli altri sistemi già disponibili.

Riservandomi di darvi informazioni più specifiche nel documento che invieremo, questi sono gli interventi principali che riteniamo debbano essere fatti. Ci vuole soprattutto uno sforzo per orientare i giovani verso questo settore e percorsi di istruzione chiaramente indirizzati al settore delle costruzioni che oggi sono carenti.

PRESIDENTE. Sospendiamo brevemente i lavori in attesa della prossima audizione.

(I lavori, sospesi alle ore 11,40, sono ripresi alle ore 11,45).

Do ora la parola ad Enrico Pulieri, consigliere di presidenza del Consiglio nazionale giovani.

PULIERI. Onorevole Presidente, onorevoli senatori, il Consiglio nazionale giovani ha colto con molto piacere l'invito a esprimere le proprie osservazioni e valutazioni sul delicato tema della transizione dei giovani, del percorso formativo e dell'inserimento nel mercato del lavoro.

Come sappiamo, l'impatto pandemico è stato devastante, ha aggravato soprattutto la situazione già molto fragile della fascia *under* trentacinque, come mostrato anche dai rapporti di Commissione europea, Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop) e OCSE.

La crisi ha portato l'aumento del tasso di disoccupazione giovanile, l'abbandono per molti giovani dei percorsi formativi, la diminuzione dei contratti di apprendistato che – vogliamo dirlo anche nella nostra relazione – reputiamo uno strumento fondamentale per investire sui giovani. Non da ultimo, il fenomeno drammatico dei NEET (not in employment, education or training), oltre tre milioni durante il 2020, rappresenta per il nostro Paese davvero un'emergenza e arriva a costarci addirittura un punto percentuale di PIL per ogni milione di giovani che non studia, non si forma e non cerca lavoro.

Riteniamo lodevole l'iniziativa degli sportelli giovani, che muove dallo stanziamento della legge di bilancio 2022, teso all'istituzione di servizi per i giovani nei centri per l'impiego, proprio per accogliere i giovani NEET.

Per lo sviluppo delle prospettive future di crescita è fondamentale supportare, quindi, i giovani per l'ingresso nel mondo del lavoro. Tuttavia, partiamo – come sappiamo – dalla sempre difficile conciliabilità dei percorsi formativi, non solo quelli universitari, ma del mondo della formazione in generale, con i desiderata e le esigenze del mondo del lavoro.

Il Consiglio nazionale dei giovani ha condotto delle ricerche, lo sta facendo ancora oggi, e fino ad ora abbiamo utilizzato l'indicatore *European Skills Index*, il cosiddetto ESI, sviluppato dal Cedefop al fine di valutare le prestazioni del sistema di formazione delle competenze.

Stando agli ultimi risultati, purtroppo, il nostro Paese è all'ultimo posto nella classifica delle competenze tra i Paesi dell'area europea: su 31 Paesi analizzati è al ventiquattresimo posto per lo sviluppo delle competenze, ultimo per la loro attivazione, ventisettesimo per la loro integrazione nel mercato del lavoro. Tuttavia, questa situazione non può essere considerata solo come una temporanea emergenza giovanile causata dalla crisi pandemica. Già l'Agenda 2030 dell'ONU nel *target* 8.6 indicava proprio come obiettivo cruciale quello della diminuzione dei NEET, questi giovani che purtroppo non si formano, non studiano e non cercano lavoro, rappresentando in tal modo proprio una massa di capitale umano non utilizzato dal nostro Paese.

C'è poi il tema della transizione digitale che sta trasformando rapidamente il mondo del lavoro e il sistema della formazione deve adeguarsi a questo, fornendo competenze che siano spendibili effettivamente per i giovani, quindi utilizzabili immediatamente nel mondo del lavoro.

Quali sono le misure che stiamo studiando? Tra gli interventi necessari si potrebbero promuovere e spingere le università a ristrutturare i propri percorsi formativi universitari attraverso la più stretta collaborazione con il mondo del lavoro (sono anche un membro valutatore Anvur, l'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca, e questo è uno degli elementi importanti per l'università). Ancora, il potenziamento dei canali d'ingresso dei percorsi formativi professionalizzanti; in questo programma rientrano tutti quei percorsi formativi che rilasciano alla fine certificati immediatamente spendibili e riconosciuti anche nel mondo del lavoro. Altra misura sono i programmi professionalizzanti con contratto di apprendistato, come accennavo all'inizio: dalle nostre ricerche questo potrebbe essere proprio uno strumento sul quale continuare a investire e incentivare molto le aziende ad adottarlo. E poi, il tirocinio formativo: una grandissima opportunità, ma purtroppo dobbiamo denunciare che viene molto spesso sfruttato come surrogato a basso costo dei contratti di lavoro.

Una riflessione, sollecitata anche dal Parlamento europeo, ha condannato la pratica di *stage*, tirocini e apprendistati non retribuiti, invitando gli Stati membri proprio ad adottare misure e soluzioni per introdurre uno strumento giuridico comune per garantire una remunerazione equa per gli stagisti.

In questo quadro, vogliamo proporre la definizione di una cornice che armonizzi gli aspetti retributivi e normativi a livello nazionale, quindi in

tutte le Regioni, perché attualmente vi sono discontinuità tra le Regioni, sicuramente caratterizzate dalle varie eterogeneità, ma comunque una cornice nazionale potrebbe essere d'aiuto.

Anche Garanzia giovani rappresenta un programma fondamentale per il collegamento tra la formazione e il lavoro, ma il programma deve avere una revisione per superarne le criticità. Non può costituire anche in questo caso uno strumento per reperire, facilmente e con continuo ricambio, manodopera a basso costo.

Positiva è la recente apertura dell'apprendistato nelle pubbliche amministrazioni, il cosiddetto programma dottorato in PA, che introduce il contratto di apprendistato di terzo livello nella pubblica amministrazione, proprio legato al conseguimento del dottorato di ricerca; lo dico anche da dottorando di ricerca.

Sul fronte dell'esperienza è importante richiamare anche la necessità di fare seri passi avanti nella direzione del riconoscimento della certificazione delle *soft skills*, le cosiddette competenze non formali.

La riflessione sul tema della transizione della scuola, dell'università, del lavoro è complessa e richiede una strategia ampia, multilivello, e noi ovviamente siamo disponibili come Consiglio nazionale giovani, in qualità di organo istituzionale di rappresentanza delle istanze giovanili, a rinnovare il nostro impegno a renderci partecipi di tutti i processi funzionali che permettano a tutti i giovani di potersi interfacciare con sicurezza al mondo del lavoro, senza più vivere lunghe parentesi di disoccupazione, che sono drammatiche per i giovani nella costruzione della propria carriera, arrivando – come dicevamo prima – anche a un'armonizzazione in termini retributivi a livello nazionale, valorizzando tutto il nostro capitale umano giovanile sul quale abbiamo investito miliardi e contribuendo in tal modo veramente alla crescita non solo economica, ma anche sociale del nostro Paese.

PRESIDENTE. Dottor Pulieri, la ringraziamo per tutti gli spunti molto interessanti che ci ha dato.

Le chiederei, se possibile, di avere una copia del suo intervento affinché resti agli atti della Commissione.

Do ora la parola al presidente del Forum nazionale servizio civile Enrico Maria Borrelli.

BORRELLI. Buongiorno, Presidente, e grazie dell'invito.

Il nome della nostra organizzazione – Forum nazionale servizio civile – già presenta in qualche modo il contesto nel quale ci muoviamo; un contesto (quello del servizio civile) che negli anni ha dimostrato di essere non soltanto un luogo di socialità, un fattore di coesione, di pratica di cittadinanza attiva, ma anche un luogo dove i giovani hanno possibilità, attraverso progetti strutturati, di sperimentare conoscenze e competenze acquisite, acquisirne di nuove, entrare nel contesto della vita adulta, fatta di relazioni, di capitale sociale, che è una delle ricchezze più importanti nella formazione alla vita adulta per un giovane.

11^a Commissione

Siamo partiti da questa riflessione del servizio civile, peraltro indagato negli anni dall'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche; diverse sono infatti le ricerche dell'INAPP che testimoniano l'efficacia delle esperienze di servizio civile strutturate da un punto di vista dell'occupabilità dei giovani; non parliamo di occupazione perché non ci interessiamo di politiche attive del lavoro. Partendo da questo, mi permetto di fare una proposta; ho strutturato così l'intervento per essere magari più chiaro e più diretto: a nostro avviso, andrebbero potenziati anzitutto i tirocini curricolari universitari. Parlo di quelli curricolari perché chiaramente l'extracurricolare è già qualcosa che attiene a un giovane che ha completato il suo percorso di studi, quindi già altri hanno detto in che modo quel tipo di esperienza deve essere strutturato; ma in realtà quella che tutti sappiamo essere ancora una debolezza da sanare delle nostre università è offrire ai giovani un maggior rapporto con il mondo del lavoro, quindi uscire dal percorso di studi già con una formazione più adeguata per avvicinarsi al mondo del lavoro. Bisogna quindi investire sui tirocini universitari e anche sul servizio civile quale tirocinio universitario, perché ancora in Italia molte università stentano a riconoscere questa esperienza, che dura dodici mesi all'incirca, 1.400 ore – un'esperienza molto strutturata – come valevole anche nel percorso di studi.

I risultati di questo tipo di potenziamento sono molteplici, perché interessano i giovani ma anche le università che hanno una responsabilità, un ruolo, ovvero quello di formare la futura classe dirigente del Paese. Peraltro, se posso permettermi di dirlo anche come soggetto politico – perché noi del terzo settore siamo soggetti politici – sono risultati con ricadute politiche anche importanti.

I tirocini curricolari vanno potenziati anche alla luce della nuova riforma attraverso progettualità più strutturate, quindi non il progetto formativo del giovane durante il suo percorso di studi, ma l'inserimento del giovane in un progetto formativo. Questo perché l'ambiente progettuale è di per sé formativo e motivante, e la motivazione è uno dei fattori di successo anche professionale, perché il giovane all'interno di un progetto ha la possibilità di condividere una finalità, un obiettivo; quindi, la preoccupazione che ho sentito anche più volte stamattina di ragazzi che, in maniera surrettizia, sostengono le imprese durante l'esperienza di tirocinio, in realtà verrebbe meno nel momento in cui i ragazzi sono inseriti in un progetto vero e proprio. Questa è una cosa che chiaramente appartiene prevalentemente al terzo settore e agli enti locali, che hanno un'esperienza progettuale diversa e soprattutto sociale.

Il risultato che potremmo ottenere con una sperimentazione che quindi dovrebbe partire dall'università, dal percorso di studi – parliamo di tirocini curricolari – è aiutare i giovani a mettere in opera conoscenze e competenze acquisite durante il percorso di studi nonché chiaramente acquisire nuove competenze, perché questo consente la sperimentazione.

Rafforziamo l'efficacia dei percorsi di studio universitari, quindi rendiamo i giovani immediatamente più facilmente occupabili perché, come dicevo, queste esperienze progettuali, anche e soprattutto quelle sociali,

hanno dimostrato che c'è una relazione forte tra le pratiche di cittadinanza attiva e l'aumento dell'occupabilità dei giovani. Un giovane che partecipa è un giovane che in qualche modo riesce a costruirsi valori e strumenti spendibili anche nella ricerca di lavoro.

Aiutiamo e sosteniamo l'economia sociale. Penso sia un tema assolutamente centrale nei nuovi modelli di sviluppo, lo indica l'Europa: abbiamo un Governo particolarmente spinto anche in questa direzione; abbiamo obiettivi di sviluppo sostenibile che ci indica l'ONU con l'Agenda 2030, quindi lavoreremo in quella direzione.

Avviciniamo i giovani a un settore economico, quello per l'appunto sociale, in fortissimo sviluppo, perché tutte le crisi che ha attraversato a livello mondiale l'economia, e di riflesso anche la società, in realtà non hanno mai toccato la curva crescente sia da un punto di vista delle economie, quindi dei numeri, ma anche dell'occupazione, che invece ha visto esplodere il terzo settore anche dal 2008 ad oggi. Questi sono i risultati più strettamente mirati, se parliamo di giovani, formazione e lavoro.

Siamo al Senato, parliamo di università, quindi affrontiamo la questione anche da un punto di vista più politico. Potenziare gli interventi di promozione sociale, di coesione sociale, di cultura sull'ambiente penso sia uno degli obiettivi (non soltanto del Paese) sui quali lavorare insieme ai giovani; perché non proprio durante la loro formazione universitaria e la proiezione verso il mondo del lavoro?

Educhiamo le nuove generazioni alla partecipazione e rafforziamo la democrazia che, mai come in questo momento, mi sembra essere uno dei temi di particolare attualità.

Sosteniamo le reti del terzo settore e gli enti locali: sono due mondi in forte difficoltà; le crisi economiche e sociali determinano anche un calo della partecipazione. Vediamo oggi come l'emergenza ucraina invece esigerebbe una partecipazione più ampia della società civile, ma noi dobbiamo educare le nuove generazioni e la futura classe dirigente a essere società più resiliente rispetto a queste criticità, e l'università ha una terza missione: il decreto-legge n. 19 del 2012 la ingaggia quale soggetto anche politico, quindi connesso con la società civile, con il territorio, e potrebbe diventare la più grande fucina di volontari di questo Paese. Assolverebbe alla sua funzione, alla sua missione e lo farebbe in coerenza con le altre sue missioni.

Ritengo che l'esperienza del servizio civile possa essere di grandissimo aiuto per ridefinire i percorsi anche universitari attraverso questo tipo di progettualità.

In conclusione, siamo consapevoli che gli interventi in ambito sociale non soddisfano tutte le conoscenze e i percorsi di studio nei quali si imbattono i giovani – ce ne sono alcuni più tecnici che potrebbero non trovare soddisfazione – ma noi non pensiamo di dare una risposta a tutti. Pensiamo di offrire risposte che siano utili, valide, efficaci, e a nostro avviso questa proposta potrebbe essere di grande conforto.

Abbiamo avviato una sperimentazione – fra poco uscirà anche una pubblicazione – su un campione di oltre 2.000 giovani in tutta Italia, ai

quali abbiamo proposto esattamente questo tipo di percorso. Vi sapremo dire, da qui a quest'estate, quali sono stati gli impatti da un punto di vista della crescita formativa, delle conoscenze e delle competenze dei giovani – abbiamo applicato bilancio di competenze e valutazione di occupabilità – e anche l'incidenza da un punto di vista della loro occupazione, perché faremo un *follow up* a sei e a dodici mesi del progetto. Ci auguriamo a breve, pertanto, di poter dare anche un contributo da un punto di vista più strettamente valutativo della proposta che avanziamo.

Ringrazio ancora la Presidente della Commissione e la Commissione tutta per l'ascolto e resto a disposizione per qualsiasi domanda.

PRESIDENTE. Presidente, la ringraziamo e restiamo in attesa di una copia del suo intervento, magari aggiornato sulle attività che svolgerete, per noi molto interessanti.

ROMANO (M5S). Signor Presidente, sono d'accordo con lei e devo dire che l'intervento del dottor Borrelli ha suscitato molto interesse in me.

Ritengo anch'io che la formazione pratica vada abbinata al percorso di studi universitario che viene svolto; è quello che manca.

Lei parlava poc'anzi del progetto *in fieri*, quindi le chiedo di tenerci costantemente aggiornati sul percorso perché credo che sia una buona cosa.

PRESIDENTE. Salutiamo il presidente Borrelli, augurandogli buon lavoro.

Do ora la parola al direttore generale di 24Ore Business School Niccolò Bossi.

BOSSI. Buongiorno a tutti e grazie per averci dato l'opportunità di intervenire su questo tema chiave per lo sviluppo del nostro Paese. Cercherò di contenere l'intervento in meno di 10 minuti a beneficio di questa sessione che mi sembra molto densa. Il mio intervento sarà suddiviso in due parti: la prima in cui riporterò alcune informazioni di contesto; la seconda in cui cercherò di dare la visione dalla nostra scuola sul tema.

Se posso permettermi, oltre a parlare di giovani, in una data come quella di oggi, a soli due giorni dalla festa della donna, mi piacerebbe portare la vostra attenzione anche su un altro tema, e cioè sull'importanza della questione di genere. Secondo il Gender Diversity Index 2021, l'Italia si colloca al quattordicesimo posto nell'Unione europea relativamente all'indice sull'uguaglianza di genere, con quattro punti in meno rispetto alla media dell'Unione europea. Inutile dire che l'Italia può e deve migliorare nell'area occupazionale, dove si colloca costantemente agli ultimi posti tra tutti gli Stati membri, in particolare sulla questione della parità di genere.

Come Business School crediamo moltissimo nell'importanza di lavorare per recuperare questo divario e non è un caso che l'organico della nostra scuola sia composto per oltre il 70 per cento da donne.

11^a Commissione

Veniamo ai dati rispetto all'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani. Come sapete, dopo aver finito l'università, c'è una grande difficoltà da parte dei laureati ad entrare nel mondo del lavoro e, secondo i dati di AlmaLaurea, il 44 per cento dei neolaureati non trova lavoro entro i due anni successivi. Il 45 per cento delle persone che si iscrivono all'università non portano a termine il percorso di studi; quindi, secondo i dati della Commissione europea, fra coloro che portano a termine il percorso universitario, circa una persona su due finisce l'università senza aver fatto alcuna esperienza lavorativa (il 48 per cento delle persone in Italia) contro un dato molto diverso – quello della Germania – del 10 per cento, giusto per darvi un riferimento.

I cosiddetti NEET (not in education, employment or training), giovani della fascia fra i quindici e i trentaquattro anni che non studiano né lavorano in Italia, alla fine del 2020 sono oltre 3 milioni, di cui 1,7 milioni sono donne. Lo rivela il piano di emersione e orientamento dei giovani inattivi, realizzato dal Ministero del politiche giovanili, in collaborazione con il Ministero del lavoro, da cui emerge che un giovane su tre fra i venti e i ventiquattro anni non studia né lavora. Sono dati che, ahimè, collocano l'Italia al quartultimo posto in Europa, solo dopo Turchia, Montenegro e Macedonia. Per questo motivo, come Business School riteniamo fondamentale e urgente poter lavorare su questi aspetti. La nostra missione come scuola è quella di essere il link fra la vocazione e il successo delle persone, e sottolineo la parola *link*, che significa collegamento, possibilità di passare dalla propria vocazione - che non vuol dire talento - alla possibilità di esprimere questa vocazione all'interno del mondo del lavoro, per aiutare a colmare questo divario che sempre esiste ed è sempre esistito fra domanda e offerta di lavoro.

L'obiettivo di fondo è, se vogliamo, quello più valoriale di contribuire a ridurre la disoccupazione, aiutando le persone – giovani e meno giovani – a entrare nel mondo del lavoro con soddisfazione reciproca degli studenti, delle aziende e in generale del Paese stesso, proprio per la possibilità di incidere su questo tasso di disoccupazione che è un problema da molto tempo.

Riteniamo estremamente importante attivare quindi un modello che crei quella che chiamiamo circolarità virtuosa; ad esempio, coinvolgiamo con la Business School oltre 1.000 aziende *partner* nella costruzione di contenuti formativi che siano in linea con le loro esigenze di aziende che poi devono assumere gli studenti. Comunichiamo quali sono le professioni maggiormente richieste dal mercato per invitare le persone a formarsi in ambiti in cui vi sia effettivamente spazio lavorativo.

Nel 2021, ad esempio, abbiamo formato 15.000 studenti, 2.000 dei quali attraverso dei *master full time*, con *stage* incluso nel percorso di studio di sei mesi, che è un elemento molto distintivo della nostra offerta formativa.

Abbiamo la fortuna di avere accesso ai suggerimenti dei nostri oltre 1.200 docenti, che vengono in massima parte dal mondo dell'impresa, della finanza, del diritto, delle professioni e che ogni giorno ci aiutano

a definire contenuti formativi necessari a una formazione al passo con i tempi e utili come conseguenza alla ripartenza del Paese.

È attraverso questo modello che cerchiamo di facilitare enormemente l'ingresso nel mondo del lavoro ai nostri studenti; è un modello che riteniamo virtuoso, che mette a fattor comune – fin dalla progettazione dei corsi – la *mission* più valoriale della formazione e l'esigenza del mercato del lavoro.

Abbiamo cominciato da quest'anno a offrire anche un catalogo di soluzioni formative per neodiplomati, quindi ragazze e ragazzi molto giovani, che trovano nei nostri corsi specialistici su aree tematiche innovative diverse una strada alternativa al classico percorso accademico.

Crediamo molto nel fatto che la formazione sia e debba essere continua, e che quindi il paradigma un po' vetusto della sequenzialità fra studio, lavoro e pensione sia da ritenersi effettivamente non più attuale, perché il mondo del lavoro cerca oggi competenze in continua evoluzione e i giovani e i meno giovani hanno necessità di *reskilling* negli anni. Per questo i nostri corsi permettono di conciliare le consuete esigenze professionali con la frequenza che può essere in forma di *part time*, *live streaming* o *on demand* su canali digitali. Il tutto pensato per fornire il massimo risultato in termini di efficacia nell'ingresso nel mondo del lavoro e nella progressione di carriera.

Abbiamo fin da subito infatti creduto nell'importanza fondamentale di un servizio di *placement*, che secondo noi è un anello fondamentale all'interno della catena del valore della formazione; un *placement* ad alto livello: abbiamo lavorato e continuiamo a farlo per supportare gli studenti nella fase critica di avvicinamento e contatto con le aziende. Tenete conto che il tasso di successo che registriamo ad oggi è del 95 per cento di studenti a cui, dopo lo *stage* fatto durante il percorso di studio, viene confermata l'assunzione. Un tasso elevatissimo – non solo rispetto alla media italiana – in generale nell'ambito del percorso formativo.

A nostro avviso, la formazione deve rispondere con offerte estremamente flessibili, con molta esperienza sul campo, cercando di portare il più possibile le aziende all'interno dei percorsi di formazione e vicine agli studenti nella loro fase formativa. È un'opportunità – questa – che a nostro avviso va offerta non solo guardando al settore privato, ma anche al settore della pubblica amministrazione, equiparando, ove possibile, la formazione privata certificata a quella pubblica, consentendo di erogare formazione riconosciuta per concorsi pubblici e bandi per ogni tipo di categoria professionale. In questo modo, a nostro avviso, si renderebbe molto più attrattivo anche per i più giovani il lavoro nella pubblica amministrazione italiana stessa, eliminando ogni tipo di disparità di accesso di qualsivoglia genere o tipologia.

La nostra scuola si rende assolutamente disponibile a partecipare ad audizioni come questa, ma anche a mettere le sue competenze e il suo *network* a disposizione delle istituzioni per aiutare a far ripartire il nostro Paese, che è messo, purtroppo, a dura prova ultimamente dalla crisi sanitaria e non solo, alla quale oggi si aggiunge quella energetica e geopolitica.

Riteniamo fondamentale dare ai nostri giovani la consapevolezza di poter entrare nel mondo del lavoro attraverso la strada tracciata dalla propria vocazione – questa è la nostra visione – perché non crediamo esista nulla di più importante di restituire ai giovani la fiducia nel loro futuro che è un po' la *mission* che cerchiamo di realizzare tutti i giorni.

Vi ringrazio per l'attenzione, ringrazio la Presidente della Commissione e la Commissione tutta, e rimaniamo a vostra totale disposizione per qualunque tipo di contributo riteniate utile.

PRESIDENTE. La ringrazio molto, direttore, e le auguro buon lavoro. Anche a lei chiedo la cortesia di inviarci una relazione scritta affinché possiamo analizzarla nel dettaglio.

Sono ora collegati per Global Shapers Community Enrico Nano e Biagio Di Benedetto.

NANO. Ringraziamo la Presidente e i senatori per l'invito e l'opportunità offerta.

Siamo i Global Shapers Rome Hub, la sezione capitolina della Global Shapers Community, un *network* internazionale di giovani *leader under* 30, nato per iniziativa del World Economic Forum nel 2011. La *community* globale conta oltre 10.000 membri e 450 *hub* in tutto il mondo.

Su Roma, dove siamo attivi da dieci anni, la nostra *mission* è quella di implementare progetti per generare un impatto positivo sulla città e sulla comunità capitolina. Intessiamo inoltre relazioni con il territorio e i giovani che lo abitano per informare la cittadinanza, supportare attivamente le realtà associative e dialogare con le istituzioni. In particolare, i nostri progetti fanno riferimento agli ambiti di: formazione e lavoro, equità e inclusione, ambiente e sostenibilità.

Siamo un'associazione giovanile che preferisce l'azione alla sola discussione. Nei nostri dieci anni di storia abbiamo realizzato e attuato diversi progetti finalizzati a facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, puntando su due pilastri in particolare che hanno sempre guidato le nostre azioni: opportunità per tutti e valorizzazione dell'intraprendenza di ognuno. Crediamo infatti in una società che garantisca eque opportunità e sia realmente meritocratica, dove ogni studente sia messo nelle condizioni di avere successo e dove chi ha il coraggio e l'indole di innovare sia messo nelle condizioni di farlo nel migliore dei modi, contribuendo sia al progresso personale che a quello della società intera.

Sono queste le due bussole che abbiamo seguito per ideare e realizzare i due progetti che come Global Shapers sviluppiamo per i giovani studenti: «Diamanti nella roccia» ed «Epic fail».

«Diamanti nella Roccia» è un progetto di formazione per studenti e studentesse delle scuole secondarie superiori, finalizzato ad aiutare soprattutto quei ragazzi cresciuti in contesti socioeconomici più svantaggiati a entrare nel mondo del lavoro, tramite lezioni sia su soft che hard skills, workshop sulla stesura del curriculum e sullo svolgimento dei colloqui,

e infine con testimonianze dirette dei *recruiter* che assumono giovani risorse come loro.

«Epic fail» è invece un progetto che ha puntato ad introdurre la cultura del fallimento nei licei. Abbiamo portato imprenditori e *manager* di successo tra i banchi di scuola per parlare dei propri fallimenti, e di come questi li abbiano portati eventualmente al successo. L'obiettivo è stimolare gli studenti a non aver paura di osare, rischiare e sbagliare, visto che qualsiasi fallimento sarà anche una lezione che li aiuterà a raggiungere i loro obiettivi. Insieme, crediamo che questi progetti rispondano – nel loro piccolo – alla funzione che dovrebbero darsi la scuola e strumenti come il tirocinio, lo *stage* e l'apprendistato, ovvero formare cittadini informati, con opportunità di partenza pari per tutti, e creare le opportunità per tutti di eccellere e creare valore e innovazione.

È seguendo le stesse bussole di opportunità e intraprendenza che vorremmo porre all'attenzione degli onorevoli senatori alcuni punti: istruzione dai contenuti in linea con la domanda di competenze odierna e dei percorsi di orientamento più efficaci (in modo da creare opportunità uguali per tutti e indirizzare i giovani che si approcciano al mercato del lavoro); certificazione delle competenze acquisite (per dare l'opportunità ai giovani di valorizzare sia il percorso formativo che quello lavorativo, in particolare in sede di assunzione); no ai tirocini e stage non pagati che, oltre ad essere in netto contrasto con l'Obiettivo di sviluppo sostenibile n. 8, sono l'opposto dell'opportunità, poiché creano un blocco all'ingresso al mondo del lavoro per i giovani che il tirocinio non pagato non se lo possono permettere; l'importanza di affacciarsi presto al mondo del lavoro, non solo per farsi le ossa fin da subito, ma soprattutto per capire in che direzione una persona vuole costruire il proprio futuro; una coraggiosa promozione dell'imprenditoria giovanile (per permettere a chiunque abbia una buona idea e lo spirito imprenditoriale di potersi mettere in gioco).

Entriamo ora nel dettaglio di tali punti.

DI BENEDETTO. Per quanto riguarda i primi due punti in merito a istruzione, orientamento e certificazione delle competenze acquisite, ricordiamo che l'Italia è penultima in Europa per la percentuale di laureati (29 per cento tra i 25-34 anni, contro una media europea del 41 per cento), così come la percentuale dei diplomati è del 63 per cento contro una media dell'Unione europea del 79 per cento, ritrovandoci così ad un elevatissima percentuale di NEET. Questo ritardo strutturale dell'Italia si può spiegare in parte con lo scarso allineamento tra competenze offerte dalla formazione scolastica e universitaria con quelle richieste dal mercato del lavoro, in parte con la mancanza di un percorso di orientamento serio dei giovani liceali sulle opportunità di lavoro e studio che hanno davanti e in parte con il fatto che i titoli di studio spesso non rappresentano realmente le competenze acquisite, che vengono quindi svalutati dai datori di lavoro. Non sorprende infatti vedere che l'earnings premium per i laureati in Italia è del 42 per cento, contro una media europea del 55 per cento. E fondamentale quindi allineare maggiormente i programmi scolastici e uni-

versitari a quanto il mercato del lavoro richiede, con aggiornamenti periodici, anche per gli insegnanti.

Le repentine evoluzioni del mercato del lavoro, dovute anche agli effetti dei cambiamenti tecnologici e della quarta rivoluzione industriale, sono un dato di fatto e vogliamo che il nostro Paese sia competitivo e all'altezza di tali cambiamenti. Vogliamo scegliere l'Italia, non andare all'estero.

Chiediamo inoltre di implementare percorsi di orientamento professionale e universitario, già previsti dal PNRR, in modo che siano qualificati, strutturati e aggiornati. La valorizzazione dei percorsi di formazione non può, a nostro avviso, non includere anche un serio ripensamento del ruolo dei dottorati di ricerca in Italia.

Secondo AlmaLaurea, solo il 39 per cento dei dottori di ricerca ha trovato sbocchi nel settore privato e di questi solo l'11 per cento risulta impiegato nel settore, e questo anche a causa del mancato riconoscimento del dottorato come esperienza lavorativa da parte dei datori di lavoro.

Bisognerebbe creare nuove sinergie tra il tessuto produttivo nazionale e le università, attraverso la creazione di percorsi di studio mirati alle esigenze delle imprese che, allo stesso tempo, forniscano ai dottorandi conoscenze lavorative che li rendano un valore aggiunto sul mercato del lavoro. È poi fondamentale attuare una riforma della certificazione delle competenze in Italia, sia quelle acquisite durante la formazione che quelle *on-the-job*, per rendere più rilevanti gli anni di formazione sul mercato del lavoro e maggiormente considerati in sede di assunzione.

L'individuazione di determinati *standard* professionali in modo obiettivo e trasparente risulta strumentale per la crescita professionale dei singoli, per un miglior funzionamento generale del mercato del lavoro, in particolare della transizione scuola-lavoro, e per poter costruire una mappatura nazionale delle competenze professionali. Tale attestazione delle competenze non dovrebbe poi subire differenziazioni regionali, ma essere supervisionata da un ente nazionale, in allineamento con le linee guida europee e le migliori pratiche nei Paesi OCSE.

Per quanto riguarda tirocini e *stage*, riprendiamo la risoluzione approvata dal Parlamento europeo il 17 febbraio 2022 sul rafforzamento del ruolo dei giovani europei. Riteniamo fondamentale l'attuazione di una normativa che ponga fine alla pratica del tirocinio non retribuito, mandando un segnale forte del valore che lo Stato riconosce al lavoro giovanile, altresì collocando l'Italia come Paese *leader* in Europa di una riforma innovativa.

In un'indagine del Consiglio nazionale dei giovani è emerso che un giovane su due vive ancora con i genitori e si delinea lo scenario di un Paese in cui il 61,5 per cento dei giovani dichiara di aver accettato un lavoro sottopagato e che il 37,5 per cento dichiara di aver sempre ricevuto pagamenti inferiori a quelli pattuiti, mentre un 32,5 addirittura di non aver mai ricevuto il pagamento per il lavoro svolto. Pertanto, crediamo che sia importante affiancare a tale riforma una congrua retribuzione minima nazionale per i tirocini, al fine di poterli definire dei lavori dignitosi così come delineato dall'obiettivo 8 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Infine, riconoscendo che il 55 per cento dei giovani dichiara di aver lavorato senza un contratto regolare, bisogna comunque definire una normativa che faciliti per gli imprenditori il compito di assumere i giovani tirocinanti senza creare eccessivi vincoli e oneri, ma allo stesso tempo devono essere rafforzati i meccanismi di controllo e auto-segnalazione che scoraggino le forme di lavoro giovanile non retribuite.

Vogliamo ora spendere alcune parole sul pilastro intraprendenza.

NANO. In Scandinavia, in Germania, nei Paesi Bassi, già a 13 anni i giovani iniziano a lavorare saltuariamente in attività dopo scuola ed iniziano ad acquisire consapevolezza del mondo del lavoro e del valore della prestazione erogata. In Italia, invece, i giovani si affacciano al mondo del lavoro in media a 24 anni (è il dato più alto in Europa), mentre fino agli anni Sessanta in Italia i ragazzi iniziavano a lavorare in media a 17 anni. Questo è particolarmente preoccupante dal momento che siamo anche così indietro sulla percentuale di laureati. Questi dati nascondono anche un enorme valore economico perso per il nostro Paese non solo in termini di forza lavoro venuta meno, ma anche in termini di mancanza di innovazione e intraprendenza. È in giovane età, infatti, che si è più creativi: non è un caso che Steve Jobs abbia fondato Apple quando aveva 21 anni e Mark Zuckerberg Facebook quando ne aveva 19. In Italia, di solito, a quell'età non si è lavorato neanche un giorno. La cultura di un Paese si misura anche da queste cose e dallo spazio che viene dato ai giovani per intraprendere ed innovare. Infatti, chiediamo di valorizzare e non solo proteggere i giovani, di considerarli veramente una risorsa. Abbiamo parlato di stage, tirocini e apprendistato, ma i giovani possono fare anche molto di più. Non è uno dei temi su cui verte quest'audizione, ma l'imprenditoria è anch'essa un canale importante d'ingresso nel mondo del lavoro. Riteniamo infatti fondamentale creare maggiori opportunità per intraprendere; liberiamo risorse per i giovani imprenditori, aiutiamo i giovani – quelli giovani per davvero – a fare impresa, sempre in maniera meritocratica. Promuoviamo, inoltre, una cultura più imprenditoriale, liberandoci dallo stigma che il fallimento può portare e guardando invece all'apprendimento e alle opportunità che ne possono conseguire.

Noi giovani siamo, sì, una risorsa da proteggere, ma abbiamo spesso le ali tarpate da vincoli economici, legislativi e culturali. Valorizzateci e, in ultima istanza, dateci fiducia. Facciamo in modo che tutti possano cominciare dallo stesso punto di partenza.

Noi, come Global Shapers Rome Hub, insieme a tutta la comunità nazionale ed internazionale, ci rendiamo disponibili a immaginare, disegnare e costruire insieme questo cambiamento. Grazie per l'attenzione e la disponibilità.

CATALFO (M5S). Desidero intervenire non per porre una domanda, ma per ringraziare i nostri ospiti del contributo specifico e puntuale di cui sicuramente terremo conto, che fa una fotografia della questione dell'inserimento lavorativo dei giovani, purtroppo così difficile in Italia.

Nel corso del loro intervento, ci hanno offerto degli spunti precisi su come intervenire anche dal punto di vista normativo e, almeno per quanto mi riguarda, sicuramente ne terrò conto.

PRESIDENTE. Ringrazio i nostri ospiti per il contributo offerto attraverso la loro relazione, che chiediamo di inviarci, e auguro loro buon lavoro.

DI BENEDETTO. Ringrazio tutti i senatori, invieremo le memorie richieste quanto prima.

PRESIDENTE. Do ora la parola a Nicola Brucoli, *co-founder*, *creative director* e *curator* di Twm Factory.

BRUCOLI. Desidero innanzitutto ringraziare la Presidente e tutta la Commissione per l'invito.

Come anticipato dalla Presidente, sono il fondatore e presidente di Twm Factory, che è un'associazione culturale e un'impresa creativa totalmente composta da giovani *under* 30 che si muove nel settore della progettazione creativo-culturale. Essendo un *team* di giovani, conosciamo molto bene le difficoltà, le sfide e purtroppo anche le delusioni che i giovani italiani vivono quando affrontano la formazione professionale e quando si affacciano al mondo del lavoro. Oggi cercherò di raccontarvi qualcosa di Twm Factory e di darvi qualche spunto rispetto al tema d'indagine di questa Commissione.

Il nostro è un team interdisciplinare che si è formato durante gli anni di università e ha proseguito successivamente per dar vita a progetti di valore per il territorio; uniamo ambiti diversi che vanno dall'architettura al design, dalla fotografia alla comunicazione, dalla sostenibilità ambientale al community organizing e, come gruppo molto eterogeneo di giovani, in questi anni ci siamo spesi per valorizzare il talento e le idee della nostra generazione e per abbattere tutti quei muri che creano distanza tra i millennial, la cosiddetta generazione Z, e il mondo del lavoro. Credo che in parte ci siamo riusciti: penso alle mostre realizzate alla Galleria Nazionale, al Museo nazionale romano, penso al progetto gestito con l'Istituto Luce Cinecittà o alle tante sinergie con aziende e associazioni dal basso. Negli anni, poi, ci siamo specializzati nell'analisi e nell'attivazione di processi di rigenerazione urbana, come abbiamo fatto nel nostro spazio Roma Smistamento, che è un hub creativo polifunzionale, nato all'interno di ex uffici ferroviari dismessi dopo una campagna di crowdfunding. La nostra, quindi, incarna pienamente quella generazione che in qualche modo deve inventarsi un lavoro e ogni giorno vive sulla propria pelle tutti gli ostacoli per riuscire effettivamente a farlo. Inoltre, a queste esperienze che vi ho raccontato, vissute sia come singoli, sia come gruppo, uniamo una serie di accordi di collaborazione scientifica con le principali università e accademie italiane. Negli ultimi anni abbiamo formato, tramite i tirocini curriculari, più di cento studenti, che hanno avuto modo di confrontarsi con una realtà vicina da un punto di vista anagrafico e quindi iniziare a muoversi nel settore creativo-culturale in modo molto pratico. Rispetto al tema di cui parliamo oggi, abbiamo vissuto e viviamo questo tema dell'inserimento nel mondo del lavoro sia come individui che fino a pochi anni fa erano all'interno dell'università, sia come professionisti che gestiscono un'associazione ed uno spazio, sia come formatori e mentori di altri giovani esattamente come noi. Alla luce di questa storia e di questa esperienza, mi sento di toccare alcuni punti che rappresentano – a mio avviso – delle criticità rispetto alla formazione e rispetto al mondo del lavoro.

Intanto, non posso negarvi di essermi scontrato tante volte con il pregiudizio per cui noi giovani non abbiamo tanta voglia di fare, siamo un po' sfaticati e un po' incapaci. Contano poco la preparazione o l'esperienza e spesso il fatto di essere giovani, voler fare qualcosa di importante e voler lasciare un segno spesso viene visto come segno di eccessiva ambizione o di tracotanza. In questo, credo che la politica possa veramente essere l'avanguardia di un cambio culturale, non limitandosi più a nominare i giovani e a parlare di equità generazionale, ma rendendoli più partecipi e mettendoli veramente al centro delle dinamiche e delle politiche per il lavoro. Credo che l'invito all'audizione di oggi vada esattamente in questa direzione.

Entrando più nel dettaglio del settore specifico di cui mi occupo, quello dell'industria creativo-culturale, in questo ambito c'è un enorme problema di consapevolezza e di riconoscimento, perché nonostante il nostro sia il Paese della cultura e della creatività per eccellenza, molto spesso il lavoro creativo non viene vissuto come tale, non viene riconosciuto e questo comporta stipendi più bassi, meno stabilità e soprattutto un costante senso di inadeguatezza. Spesso ci capita di dover rispondere alla domanda su che lavoro facciamo, che effettivamente ci viene posta dai parenti o da persone poco avvezze a questo mondo. Credo sia possibile promuovere molto di più questo settore e non lasciare che a farlo sia solo l'Unione europea, considerando anche che dai dati che ci ha fornito la fondazione Symbola i lavoratori del settore creativo-culturale sono 1,5 milioni e che questo settore produce 240 miliardi di euro l'anno, quasi il 17 per cento dell'economia italiana, quindi credo che sia possibile valorizzarlo di più e soprattutto cercare di applicare maggiormente e in più contesti quello che viene definito design thinking, cioè cercare di risolvere problemi complessi e di stimolare riflessioni sui temi cruciali del nostro tempo attraverso una visione e una gestione creativa.

Rispetto al tema della formazione, il punto critico principale riguarda i corsi di studio e come viene vissuto il tirocinio curricolare. Il problema che riscontriamo molto spesso è che le università italiane sono ancora molto legate alla parte teorica, che da un lato è una cosa straordinaria, perché sicuramente forma la mente degli studenti per riuscire a risolvere dei problemi complessi, ma allo stesso tempo fa sì che questi non riescano ad applicare concretamente quanto appreso. In questo senso, il tirocinio curricolare effettivamente rappresenta in alcuni casi l'unica occasione per applicare nel pratico quanto si è studiato e dunque, a nostro parere,

deve avere un peso importante all'interno del piano formativo ed essere trattato allo stesso modo di un esame e non vissuto come un ostacolo rispetto alle lezioni da svolgere magari da parte delle facoltà o dei professori oppure vissuto dagli studenti come un pacchetto di crediti da portare a casa. Allo stesso tempo le aziende e le realtà che svolgono i tirocini devono inserire gli studenti nel pratico, cercare di metterli nelle condizioni di imparare e di praticare, quindi non relegandoli ai caffè o alle fotocopie, ma inserendoli nel vivo delle dinamiche e in alcuni casi anche cercando di lasciare un grado di autonomia nella gestione del proprio percorso. È infatti importante che il tirocinio serva a vivere appieno quella esperienza di lavoro, magari anche a tessere delle relazioni che possono durare anche dopo la sua conclusione e sicuramente per iniziare a capire in cosa consiste il lavoro vero e proprio. Su questo è sicuramente necessario che le università esercitino un controllo maggiore e forse anche che l'amministrazione pubblica svolga questa attività di gestione per creare delle realtà che siano un po' più accoglienti per gli studenti.

Mi preme anche sottolineare la necessità di favorire le iniziative autonome e di insegnare ad essere interdisciplinari. Come abbiamo vissuto sulla nostra pelle, quando ci siamo rimboccati le maniche e abbiamo deciso di dare vita a dei progetti in totale autonomia, in quella fase che non definirei nemmeno di *startup*, ma di guardarsi intorno in diverse direzioni, sarebbe veramente importante avere il supporto dell'università, magari tramite dei meccanismi di premialità e degli incentivi per quegli studenti che non si limitano a studiare e a dare gli esami, ma che magari danno vita a qualcosa di concreto sia rispetto a quanto appreso, sia rispetto a quanto di loro interesse. Ugualmente fondamentale, di questi tempi, nella società fluida in cui viviamo, è stimolare approcci ibridi, magari promuovendo dei ponti tra diverse facoltà o tra diverse università, cercando quindi di mettere insieme punti di vista divergenti.

Rispetto al mondo del lavoro, posso parlare, ovviamente, del mio ambito specifico, cioè quello creativo-culturale, che è caratterizzato per lo più da partite IVA. La tipologia di lavoro, che è basata spesso su consulenze su specifiche prestazioni, agevola l'uso di questo strumento, che è sicuramente uno strumento agile, perché comunque dà una grande libertà al professionista e allo stesso tempo ha meno costi per l'azienda. Non sta a me sollevare le criticità delle partite IVA, perché sapete bene che esistono e che riguardano il rapporto con il cliente, la mancanza di tutele e di welfare. Quello che voglio dirvi è che molto spesso alcuni studi, soprattutto quelli di architettura, purtroppo nascondono dietro le partite IVA degli orari e delle dinamiche da lavoro dipendente vero e proprio, certo non le paghe, e questo è un fenomeno che voglio portare alla vostra attenzione sia perché sono architetto, sia perché credo che questo vada poi ad avere un impatto forte sulla vita di molti professionisti, molto spesso giovani. Allo stesso tempo, bisognerebbe immaginare delle forme di tutela più intense per questo tipo di lavoratori e penso anche a dei costi più bassi, soprattutto nel primo anno di attività, nel quale in qualche modo si anticipano i tributi per l'anno successivo. Quella è una fase in cui il sin-

golo professionista sta avviando le sue attività e quindi conviene dargli slancio piuttosto che appesantirlo con dei costi raddoppiati. Credo anche che sia necessario aggiornare i codici Ateco per interpretare meglio le nuove figure professionali contemporanee, quindi o con nuove etichette, oppure immaginando dei codici che siano più ibridi e che in qualche modo rispecchino maggiormente i lavoratori italiani contemporanei.

Su questo, mi piacerebbe lasciarvi anche con un'idea, cioè che la partita IVA è uno strumento per così dire leggero, soprattutto quella con regime forfettario nei primi cinque anni, che ha dei costi piuttosto bassi sia di gestione, sia di tassazione e credo possa essere uno strumento utile per chi esce dall'università. Si potrebbero quindi immaginare degli incentivi per chi decide di aprire una partita IVA subito dopo la laurea in modo da incentivare l'autoimprenditorialità e soprattutto cercare di dare poi continuità alla formazione appena conclusa.

Concluderei con un appello, sulla scorta della nostra esperienza diretta di presa in gestione di un immobile che è stato destinato allo spazio Roma Smistamento. I giovani, a mio parere, hanno bisogno di spazi, di luoghi dove riunirsi, dove stare insieme, dove confrontarsi in grande libertà e dare vita a dei progetti. Questo lo abbiamo fatto e vi posso assicurare che ha aggiunto valore alla vita di ognuno di noi. Con il progetto Riscatti di città, che stiamo per esporre a Palazzo Merulana in primavera, abbiamo mappato più di trecento edifici dismessi solamente a Roma e lo stesso discorso vale per tutte le principali città in Italia e per tutti i paesi che sono sparsi nel nostro territorio. Se le istituzioni di qualsiasi ordine e grado riescono ad essere più attive dal punto di vista dell'ascolto nel semplificare in qualche modo i percorsi di concessione, credo che questi spazi possano diventare veramente luoghi di sperimentazione e che possano rinascere grazie alle idee di noi giovani, grazie alla nostra spregiudicatezza di immaginare qualcosa di nuovo e di diverso.

Dopo quest'ultimo spunto, vi ringrazio dell'opportunità offerta con questo invito, sono decisamente orgoglioso e felice di avervi raccontato qualcosa della mia realtà e spero di essere riuscito a tracciare alcune considerazioni rispetto all'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e alla formazione professionale. Sono certo che saprete interpretare al meglio l'esperienza di Twm Factory dai diversi spunti che sono emersi. Noi siamo ovviamente disponibili a futuri incontri e a ragionare insieme.

PRESIDENTE. La ringrazio, architetto Brucoli, anche per il suo slancio visionario, che serve anche a questo Parlamento. Siamo veramente orgogliosi di aver aperto le porte anche a questa visione.

CATALFO (M5S). Mi unisco ai ringraziamenti della Presidente. Non c'è niente di meglio che sentire dalla stessa voce dei giovani che cosa si dovrebbe fare per i giovani, quindi le vostre osservazioni e i vostri interventi sono importantissimi. Da ministro, avevo istituito un osservatorio sul mercato del lavoro proprio per avere una visione del mercato del lavoro in Italia e rendere coerente l'offerta formativa con le reali esigenze del

Paese, con l'evoluzione del mercato del lavoro e con l'innovazione. Sarebbe quindi molto interessante se l'osservatorio fosse allargato coinvolgendo, oltre agli organi istituzionali attualmente presenti, oltre ad organismi come Unioncamere, anche una rappresentanza dei giovani che possano dare il loro contributo nelle analisi, per poi definire le cosiddette *policy*, ovvero le politiche del lavoro, come il dottor Brucoli ha detto puntualmente.

Siamo consapevoli che c'è una questione relativa alle partite IVA e dobbiamo prenderla in carico, come il dottor Brucoli ha sottolineato. Sarebbe interessante anche organizzare degli spazi di co-working gratuiti affinché i giovani possano, al loro interno, dialogare tra di loro per mettere insieme delle idee. Ha ragione anche quando parla della necessità di un allargamento dei codici Ateco, ma anche di quelli Istat, che tenga conto dell'evoluzione del mercato del lavoro e delle nuove professioni. Giustamente il dottor Brucoli diceva che lui e i suoi colleghi si sentono domandare dai familiari che lavoro fanno, perché il lavoro creativo non sempre viene compreso da chi è in età adulta e ovviamente ha meno dimestichezza con determinate tipologie di lavoro. In questo senso, qualche passo avanti in Parlamento si sta facendo con un disegno di legge sui lavoratori dello spettacolo, ma al cui interno si parla anche di lavoro creativo. È un piccolo passo avanti che certamente potrebbe essere allargato anche nei decreti attuativi che poi seguiranno il provvedimento, anche con un'attenzione specifica a questo settore, che produce utili ma purtroppo meno che in altri Paesi come la Germania, ma soprattutto l'Inghilterra e la Francia, che hanno investito moltissimo in questo senso.

PRESIDENTE. Ringrazio il dottor Brucoli per tutti gli spunti che ci ha offerto, chiedendo anche a lui di inviare le memorie dell'intervento alla Commissione.

Do ora la parola a Carmelo Traina, presidente di Visionary Days.

TRAINA. Signor Presidente, la nostra è un'organizzazione giovanile che oggi sono qui a rappresentare in qualità di presidente, attiva ormai da cinque anni lungo praticamente tutta la Penisola. Siamo partiti da Torino e oggi abbiamo hub distribuiti in dodici Regioni in Italia che coinvolgono fondamentalmente ragazzi di età under 35, nell'idea di riprendere in qualche modo parola all'interno di questo Paese in cui è difficile averne e quindi è molto difficile riuscire a partecipare al dibattito e alla vita di questo Paese, come anche la Costituzione a tutti garantisce, ma per questa fascia è sempre più difficile farlo. Siamo attivi da cinque anni, abbiamo avuto diversi modi di intervenire all'interno dei vari dibattiti, soprattutto durante la discussione sul Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Oggi, condividendo molto le premesse e gli interventi iniziali dei colleghi che mi hanno preceduto, cercherei di entrare nel merito della proposta di legge sull'istituzione della disciplina del tirocinio curriculare per l'orientamento e la formazione dei giovani che è in discussione e che di fatto è il tema per il quale questa consultazione avviene e sulla quale possiamo cercare di esprimere e dare un nostro parere dal punto di vista di un

gruppo di migliaia di giovani che coinvolgiamo durante l'anno nelle diverse iniziative allo scopo di ascoltare prima e di cercare poi di trasformare quell'ascolto in posizioni.

Parto dal definire quello che già nel titolo è riportato: il tirocinio curriculare è finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale. Stiamo parlando di una cosa enorme, nel senso che l'orientamento e la formazione professionale per un giovane sono di fatto un passaggio fondamentale tra la sua fase di studio e la fase di inserimento nel mondo del lavoro. Riuscire a capire cosa fare e riuscire a capire come farlo sono due passaggi chiave per riuscire effettivamente poi ad andare avanti all'interno del contesto che conosciamo. Non si può non rilevare come lo Stato in sé per sé – o la scuola e l'università, che hanno questa funzione primaria, subito dopo la famiglia – deleghi completamente questo passaggio alle aziende, facendo quasi esclusivamente un passaggio di carte ed occupandosi solo della fase iniziale e di quella finale di monitoraggio, quindi non intervenendo in alcun modo lungo questo processo. Le aziende, per carità, possono avere tutta la volontà e tutte le capacità per riuscire a supportare un giovane all'interno di questo processo, ma quello non è il loro ruolo prioritario, come invece lo è per un'università, per lo Stato o per la scuola. Un'azienda può avere interesse a formare un giovane, ma giustamente, in quanto impresa privata, quello non è lo scopo principale con il quale decide di approcciarsi poi al mondo. D'altro canto, il fatto che questo scopo venga completamente delegato e abbandonato a quel frangente è il primo elemento che segnaliamo come premessa al ragionamento. Sembra che ci sia uno scarico totale di responsabilità.

Entrando nel merito della proposta di legge, tre sono i punti sui quali vale la pena soffermarsi. Il primo è quello legato al piano formativo individuale. Non saremo certo i primi a segnalare, essendo stati preceduti da moltissime altre organizzazioni, che il tirocinio non comincia nel momento in cui il ragazzo fa il suo ingresso all'interno dell'azienda, ma comincia già nella fase di progettazione. Se non c'è una progettazione valida del tirocinio, se il progetto non ha un valore in sé, già nella fase in cui viene disegnato, tutto ciò che viene realizzato nella fase successiva perde completamente la sua funzione, in quanto manca di progettazione iniziale. Questa progettazione viene completamente lasciata a due figure, ovvero il soggetto proponente e il soggetto ospitante, in cui magari è alta la difficoltà di capire effettivamente qual è il piano formativo di una persona, che essendo individuale è altamente personalizzato. È infatti irrealistico, se non inimmaginabile che una tipica azienda italiana, con le grandezze che caratterizzano il tessuto imprenditoriale del nostro Paese, nel momento in cui deve accettare un tirocinante abbia al proprio interno una persona effettivamente capace di inquadrare il tirocinante stesso e di proporre un piano che possa aiutarlo nello sviluppo professionale. Da questo punto di vista, la proposta che avanziamo, nel nostro piccolo, è di provare ad affiancare ai due tutor – quello del proponente e quello dell'ospitante – un terzo soggetto che possa avere come competenza primaria quella di stilare il piano formativo e di ascoltare il giovane tirocinante per provare, già

in quella fase di orientamento, a capire, in base al percorso che il ragazzo ha compiuto, quali sono le sue caratteristiche, le sue potenzialità, le sue aspirazioni e qual è il tipo di percorso che intende intraprendere, a prescindere dalle necessità che propone l'università o che propone il soggetto che vuole ospitarlo e provare, in base a quello, a sviluppare insieme agli altri due tutor un progetto che possa inserirlo all'interno del contesto lavorativo. Per noi, però, è fondamentale che questo passaggio non sia demandato solo a questi due soggetti, ma che benefici anche di un ulteriore apporto di esperienza e di competenza che è difficile individuare, rispetto a quello che rileviamo nella nostra esperienza, all'interno del processo per come oggi avviene. Basti pensare a come vengono compilati i modelli di piano formativo rispetto alla correlazione esistente tra l'obiettivo del tirocinio e le mansioni che vengono poi assegnate al tirocinante all'ingresso: c'è evidentemente una facilità nel prendere blocchi e riutilizzarli in modo tale che più che a creare un piano individuale, si punta a facilitare questo passaggio di carte tra una parte e l'altra e a velocizzare il processo nella maniera più semplice possibile. Questo metodo è la base ideale per far partire malissimo un tirocinio che poi è destinato a non andare nel migliore dei modi.

Il secondo punto che ci preme focalizzare è l'indennità di partecipazione. Si tratta di un tema molto dibattuto, rispetto al quale, seguendo anche le precedenti riunioni della Commissione, abbiamo visto come sia emerso che effettivamente non c'è esattamente un'unità d'intenti. Da parte nostra, ringraziamo che si cominci a parlare di questo argomento e che si possa finalmente dire che il lavoro di per sé deve essere retribuito, perché questo è già un grande passaggio che compiamo tutti insieme. Riteniamo però utopico pensare che l'indennità in questo caso, a prescindere da chi la paghi, che sia lo Stato ad aiutare l'azienda o che sia l'azienda a sborsare questa somma, possa ammontare a 350 euro al mese (chiaramente parliamo del minimo, poi dipende dalla buona volontà dell'impresa). Non si può pensare che un ragazzo di 25-26 anni possa sopravvivere con 350 euro al mese, magari in un città come Milano o Torino, che tutti sappiamo quali spese richiedono. Riteniamo sia utopico anche rimettere questo aspetto alla buona volontà dell'azienda, che deve pensare e provare, in qualche modo, a fare poi il passo successivo. D'altro canto, quello di cui tutti ci lamentiamo, in primis noi giovani, è il fatto che lasciamo la casa dei genitori superati in media i trent'anni, cioè siamo tra gli ultimi in Europa a riuscire ad andar via di casa. Se si vuole agevolare questo passaggio, la spinta deve essere necessariamente di carattere economico: la libertà e l'indipendenza arrivano dalla possibilità di avere dei soldi da spendere anche solo per pagare un affitto in autonomia e per poter vivere con dignità non a trent'anni, ma molto prima. Questa è l'altra chiave di lettura legata al tirocinio curriculare. Il fatto, quindi, che l'indennità di partecipazione possa essere oggetto di discussione ci sorprende e saremmo curiosi di capire quali sono i motivi per i quali si dovrebbe provare a bloccare oppure ostacolare la correlazione tra tirocinio, quindi lavoro, e indennità, quindi compenso.

4° Res. Sten. (10 marzo 2022)

Il terzo ed ultimo tema che vorrei sottolineare è il monitoraggio. Analizzando la proposta di legge, emerge finalmente anche l'idea di provare a monitorare i risultati di questi tirocini, ma da parte nostra è difficile capire come effettivamente si possa monitorare pensando solo ed esclusivamente a dei parametri come quelli elencati all'interno della proposta di legge, che effettivamente sono limitati a valutare se il tirocinio sia andato bene o meno e se vi siano stati intoppi, quando invece un tirocinio che è finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale dovrebbe almeno prevedere una valutazione successiva di quel percorso. Bisognerebbe valutare se al temine dei sei mesi di progetto e di tirocinio, il percorso del giovane sia cresciuto, migliorato o sia stato facilitato, se insomma il tirocinio ha avuto senso. Bisognerebbe in qualche modo seguirlo nella fase successiva, il che forse è utopico, ma nell'epoca dei big data tendenzialmente dovrebbe essere qualcosa da auspicare o verso cui rivolgersi. Tra l'altro, tutto questo è correlato alla fase di progettazione iniziale, perché è ovviamente difficile provare a valutare una cosa che è stata progettata male o che non ha neanche tra gli obiettivi da conseguire o tra gli indicatori posti all'inizio una valutazione chiara che possa poi essere effettivamente ritrovata o valutata alla fine del percorso. Il nostro intervento era volutamente molto specifico appunto perché in altre occasioni abbiamo avuto modo di esprimere in tanti altri modi quali sono le diverse condizioni legate ai giovani in Italia, questa nello specifico era molto in focus e speriamo con questi spunti di poter aiutare la discussione e di provare nel nostro piccolo a migliorare lo stato tragico – come evidentemente tutti sappiamo, altrimenti non saremmo qui a discutere – dei giovani e del mondo del lavoro giovanile in Italia.

CATALFO (M5S). La ringrazio, presidente Traina, anche per aver presentato alla Commissione delle altre osservazioni che possono e che devono essere tenute in considerazione. Il tema da lei toccato era stato già sottolineato nel corso delle audizioni precedenti, ma lei centra il punto: il tirocinio avviene tra due parti, l'azienda ospitante da un lato e la scuola di formazione o l'università dall'altro. In tutto questo, manca un soggetto terzo che verifichi la validità del tirocinio, accompagni in questo percorso il tirocinante, verifichi l'effettiva realizzazione del piano formativo. Non dobbiamo dimenticare, poi, che ci sono dei tirocini curricolari universitari che durano probabilmente anche un po' meno, ma ci sono anche dei percorsi come l'apprendistato duale o i percorsi di obbligo formativo, come quelli che stavano frequentando quei giovani che purtroppo hanno perso la vita negli scorsi mesi. In quei casi, la convenzione avviene tra l'ente di formazione e l'azienda che ospita il tirocinante, senza che vi sia in effetti un accompagnamento o una vigilanza, perché a quanto pare non sono sottoposti a vigilanza e, come diceva lei, comunque senza avere una valutazione ex post dell'effettivo risultato positivo del tirocinio dal punto di vista formativo. La ringrazio quindi per le sue osservazioni e ovviamente terrò conto anche di queste.

PRESIDENTE. Ringrazio e saluto il presidente Traina, cui auguro buon lavoro.

Do ora la parola ad Eleonora Voltolina, direttrice della Repubblica degli stagisti.

VOLTOLINA. Desidero innanzitutto ringraziarvi per l'invito.

Dirò subito che il mercato del lavoro è molto ostico per i giovani italiani. Non dico niente che voi non sappiate già, altrimenti la vostra Commissione non avrebbe avviato questa indagine conoscitiva.

Dirigo una testata giornalistica *online* che ho fondato ormai una quindicina di anni fa proprio per aiutare i giovani nel delicato momento di passaggio dalla formazione al lavoro.

In meno di un decennio il numero dei tirocini extracurricolari è raddoppiato. Nel 2012 erano stati attivati 185.000 tirocini extracurricolari, nel 2019, l'ultimo anno rilevato prima della pandemia, le attivazioni sono state 356.000. Peraltro, questo enorme incremento nel numero dei tirocini è avvenuto proprio negli stessi anni in cui, grazie anche al lavoro della mia testata «Repubblica degli stagisti» e all'attenzione di alcuni politici sia a livello regionale sia a livello nazionale, si è ottenuto finalmente un quadro normativo più tutelante e oggi abbiamo normative regionali che offrono un quadro di diritti e doveri abbastanza chiaro per i tirocinanti extracurricolari, Fortunatamente per questo tipo di tirocini è stata debellata la gratuità perché, appunto, le Regioni hanno introdotto delle indennità mensili obbligatorie minime, il che è sicuramente importante per i giovani tirocinanti. Dico questo en passant per sottolineare che prevedere un'indennità minima per i tirocini non vuol dire assolutamente diminuire il numero delle opportunità di tirocinio, anzi i dati ci dimostrano che è il contrario.

Sarebbe però, da parte mia, spericolato dire che la situazione di tirocinio oggi è buona. Questo innanzitutto perché i tirocini sono ancora troppi, la loro crescita è stata sproporzionata, soprattutto perché in molti casi sono usati per sostituire il lavoro dipendente, per mansioni troppo semplici per giustificare lunghi periodi di formazione. Ci troviamo spesso di fronte a tirocini di tre o addirittura sei mesi, talvolta finanziati addirittura con soldi pubblici, come nel caso della Garanzia giovani, per imparare a fare i cassieri al supermercato, i commessi nei negozi, i baristi, tutte competenze che potrebbero essere acquisite in tempi molto brevi e per le quali sarebbe più corretto assumere del personale con contratto di lavoro subordinato. Il tirocinio, quindi, oggi ha questo primo grande problema di essere una scorciatoia molto vantaggiosa per chi vuole qualcuno che lavori, ma senza essere disponibile a fargli un contratto di lavoro serio, a dargli una retribuzione adeguata e a versare i contributi previdenziali ed è vero che è un concorrente sleale degli altri contratti di lavoro, primo tra tutti l'apprendistato. Per questo è anche grave che dopo aver messo, nel 2018-2019, i tirocini tra gli ambiti principali di intervento per l'attività di vigilanza dell'Ispettorato nazionale del lavoro, il Ministero del lavoro a partire dal 2020 li abbia fatti scomparire da tali ambiti principali di inter-

vento. C'è davvero bisogno di più controlli per assicurarsi che gli *stage* non vengano utilizzati per sfruttare i giovani. C'è però anche il rischio di passare da un estremo all'altro.

Ora, nella legge di bilancio, il Governo ha tracciato una linea quasi estrema che le Regioni saranno chiamate a seguire o che potrebbero anche ignorare, a dire il vero. L'articolo 721 della legge di bilancio ha indicato come primo tra i criteri sui quali dovrebbero basarsi le Regioni per ridurre il raggio d'azione dei tirocini, cioè in sostanza diminuirne il numero, quello di limitare i tirocini ai soli «soggetti con difficoltà di inclusione sociale». Ma se davvero si restringesse l'utilizzo dello strumento dello stage a queste categorie, il numero di tirocini extracurricolari si ridurrebbe drasticamente: a spanne il 90 per cento sparirebbe, perché ad oggi solo una piccolissima parte di stage extracurricolari riguarda quei soggetti svantaggiati, che sono soggetti in trattamento psichiatrico, alcolisti, tossicodipendenti e così via. Diverso sarebbe il caso se si includessero tra i soggetti in difficoltà anche i disoccupati di lungo periodo, ma questa sarebbe un'interpretazione molto larga della definizione, oppure chiaramente le Regioni potrebbero accordarsi per ridurre in altre maniere il raggio d'azione dei tirocini. Il punto non è solo se sia utile oppure estremo e quindi controproducente farlo, ma è anche capire se le Regioni vogliano veramente farlo, perché vi sono Regioni che hanno impostato praticamente tutte le loro politiche attive del lavoro sullo strumento del tirocinio, anche se a ben guardare esso non ha un'efficacia elevatissima in termini di inserimento nel mondo del lavoro: solo più o meno nel 30 per cento dei casi un tirocinio extracurricolare, secondo i pochi e tardivi dati resi pubblici dal Ministero, si trasforma in assunzione. Peraltro questo strumento viene usato molto anche per persone adulte o addirittura quasi anziane: basti pensare che in otto anni, tra il 2012 e il 2019, il numero di persone tra i 35 e i 54 anni coinvolte in esperienze di tirocinio extracurricolare è quasi raddoppiato, passando da poco meno di 26.000 a poco meno di 49.000, e il numero di persone over 55 è più che triplicato, passando da poco più di 3.000 a quasi 10.000 all'anno. Teoricamente la decisione di restringere il campo dei tirocini extracurricolari andrebbe presa al tavolo della Conferenza Stato-Regioni entro giugno. Staremo a vedere se la Conferenza agirà in maniera tempestiva o anche proprio solo se agirà e con quale aderenza alle richieste del Governo.

Il secondo grande problema che riguarda i tirocini è che solo parte di essi ad oggi può godere di una buona normativa aggiornata e tutelante: sono quelli di cui ho parlato finora, i tirocini extracurricolari, cioè quelli svolti quando una persona non è impegnata in un percorso formativo. Questi tirocini hanno una competenza normativa regionale, quindi ad oggi esistono 21 normative diverse. C'è però un altro enorme sottoinsieme di tirocini: si tratta di quelli curricolari, svolti mentre si studia, il caso più frequente è quello dei tirocini per studenti universitari o studenti di *master* o corsi professionalizzanti. In questo caso, siamo di fronte ad un problema molto grave: la normativa di riferimento per questo tipo di tirocini di competenza statale ha un quarto di secolo ed è totalmente inadeguata a nor-

mare la situazione dei tirocinanti di oggi. Questa normativa, che risale appunto al 1998, non prevede l'obbligo di erogare un'indennità per i tirocinanti, il che crea ovviamente una situazione di iniquità e molto spesso si trasforma in una barriera che impedisce ai giovani meno abbienti di poter accedere alle opportunità formative prive di compenso.

Per fortuna ho anche delle buone notizie: i vostri colleghi delle Commissioni lavoro e cultura e istruzione della Camera hanno finalmente cominciato proprio poche settimane fa l'esame di una proposta di legge che era già stata presentata tre anni fa e purtroppo era rimasta nel cassetto per tutto questo tempo, ma adesso finalmente è uscita dal cassetto. Si tratta della proposta di legge AC 1063 a prima firma dell'onorevole Massimo Ungaro, che si propone di riordinare il quadro normativo dei tirocini curricolari, dando finalmente anche a questi tirocinanti dei diritti, a cominciare da un minimo di indennità. Questa proposta presto arriverà anche all'esame del Senato e mi auguro che diventerà legge dello Stato prima della fine della legislatura. Il problema principale dei tirocini curricolari è anche che sono un buco nero, non se ne conosce il numero, non se ne conoscono gli esiti, non se ne conosce nulla, perché sventatamente il Ministero del lavoro molti anni fa fece la scelta di esonerare questo tipo di tirocini dall'obbligo della comunicazione obbligatoria, motivo per il quale sia la proposta di legge Ungaro, sia un'altra proposta di legge sui tirocini curricolari che è attualmente in esame propongono di ripristinare l'obbligo di comunicazione obbligatoria anche per i curricolari, cosa che sarebbe fondamentale per avere dei dati certi sul numero e i dettagli dei tirocini curricolari che ogni anno vengono attivati in Italia. Noi come Repubblica degli stagisti stimiamo che siano circa 150.000-200.000, ma si tratta veramente solo di una stima.

Non posso non menzionare il grande problema dei NEET, già toccato da altri interventi prima di me: abbiamo in Italia il tasso più alto di giovani che non studiano e non lavorano ed è una situazione che tra l'altro è stata anche aggravata dalla pandemia e che va affrontata in maniera seria.

Un grande tema a monte di tutto quello che è stato detto finora sta nel mismatch tra domanda e offerta di lavoro. Qui il grande tema è quello dell'orientamento. Per questo, quando l'anno scorso sono stata chiamata a formulare un parere sulla parte bozza di PNRR dalla Camera, ho tenuto a specificare quanto fosse importante che ingenti fondi venissero finalmente messi sulle attività di orientamento a scuola negli ultimi due anni di superiori, ma anche nell'ultimo anno di scuole medie e che questi fondi venissero utilizzati per portare delle persone qualificate a fare questo orientamento, perché il rischio è quello – che tra l'altro si sta verificando – che a fare orientamento siano chiamati i docenti delle scuole superiori o i professori universitari, questi ultimi nell'idea che vadano a far conoscere le facoltà in cui insegnano e quindi possano attirare nuove iscrizioni. In realtà l'orientamento va fatto in tutt'altra maniera: va fatto da professionisti che conoscano a fondo il mercato del lavoro di oggi e possibilmente anche di domani, che possano fare bilanci di competenze, capire le attitudini ed i talenti di ciascun giovane e le loro aspettative, in modo da poter

delineare per ciascuno un percorso ad hoc e che possano anche indicare quali sono le altre strade alternative all'università, anche se ovviamente io sono d'accordo che sarebbe bene avere più iscritti all'università e più laureati anche in Italia. Queste attività di orientamento a scuola sono molto frequenti in altri Paesi, specialmente quelli dove l'occupazione giovanile ha i dati migliori e invece in Italia stentano a decollare. Per questo c'è bisogno di una grande attenzione alle attività di questo tipo. C'è bisogno di un cambio di passo rispetto alle politiche che riguardano i giovani. Le nuove generazioni hanno bisogno di avere ponti verso il mondo del lavoro per poter acquisire il prima possibile competenze di qualità e avviare il proprio cammino verso il lavoro attraverso strumenti che rispettino però i principi base di equità, quindi qualità formativa, sostenibilità economica e non strumenti che li mettano alla mercé di chi vuole risparmiare sul costo del lavoro. Rendere più forti i nostri giovani nel mercato del lavoro, permettere che abbiano accesso a condizioni contrattuali e retributive dignitose è l'unica strategia per riportare il Paese a crescere, a essere attrattivo, a fermare l'emorragia di fuga verso l'estero e dare la possibilità che le giovani generazioni possano esprimere appieno il loro potenziale.

ROMANO (M5S). Mi è piaciuto particolarmente questo intervento, senza nulla togliere agli altri, in quanto ha fornito tanti spunti di riflessione in una volta. Il passaggio che mi è piaciuto particolarmente è quello in cui si è posto l'accento sulla validità dell'orientamento che deve essere fatto evidentemente in maniera qualificata per poter cogliere nel segno, così come mi è piaciuto il passaggio, che è uno spunto di riflessione sicuramente da approfondire, che riguarda la tracciabilità dei tirocini, perché questo poi va di pari passo con un'azione più efficace nei controlli, perché si è detto che al di là del fatto che possa essere o meno una mission per gli ispettorati del lavoro o per gli ordini di vigilanza in genere, è chiaro che laddove sfuggono al faro, perché non sono comunicati ai centri per l'impiego, diventa più complicato poter verificare sul campo la genuinità di questi strumenti.

Infine, ha colto nel segno – ed anche questo è un punto che va approfondito – circa il fatto che molto spesso questi istituiti vengono utilizzati strumentalmente per abbattere il costo del lavoro e quindi perdono lo scopo principe, che è quello di formare per un inserimento nel mondo del lavoro.

La ringrazio, quindi, per tutti questi spunti che sicuramente saranno oggetto di approfondimento da parte nostra.

CATALFO (M5S). Anche io ringrazio la direttrice per l'importante intervento. Sicuramente l'inserimento del tirocinio curricolare all'interno delle comunicazioni obbligatorie può essere una modalità per tracciare il tirocinio, perché in questo momento, come ci siamo detti, sono delle convenzioni e degli accordi che soprattutto si fanno tra università o tra enti di formazione e aziende ospitanti, si trasmette il cartaceo all'interno del progetto alle Regioni, ma poi non c'è una tracciabilità a livello informatico e

quindi non si può attivare nessun monitoraggio e alcuna vigilanza su queste tipologie di tirocini. Reputo quindi fondamentale questo passaggio per attivare questa serie di azioni che abbiamo detto.

Singolare, ovviamente, è l'utilizzo dello strumento dell'extracurriculare per lavoratori che sono al di sopra di una certa età. Piuttosto si dovrebbero attivare politiche attive del lavoro che ne rafforzino le competenze e che riescano a reinserirli nel contesto lavorativo e speriamo che con i programmi Garanzia e occupabilità per i lavoratori e il resto si possa andare in quel senso. Bisogna in tutti i modi evitare che questi ottimi programmi come Garanzia giovani vengano, come purtroppo accaduto in passato, riprogrammati con le Regioni in modo tale da favorire più tirocini piuttosto che azioni di orientamento, azioni di formazione e azioni di aiuto all'inserimento lavorativo che possano essere più utili per i giovani. Spesso con Garanzia giovani invece c'è stata un'attivazione preponderante del tirocinio piuttosto che di tutte le altre azioni che si potevano attivare.

Alla direttrice vorrei fare una domanda. Lei ha fatto un'osservazione sugli ambiti di intervento degli ispettorati nazionali del lavoro, che però mi è sfuggita, e quindi vorrei chiederle se può ribadire il concetto, ringraziandola ovviamente per tutti gli spunti e per le osservazioni che ha fatto nel suo intervento.

PRESIDENTE. Direttrice, visto che si parla di comunicazione obbligatoria, le chiedo se uno strumento di deterrenza per evitare l'abuso dei tirocini extracurricolari non sia anche quello di monitorare la percentuale dei tirocini effettuati e quanti di questi si siano poi trasformati in rapporti stabili di lavoro.

VOLTOLINA. In realtà la risposta ai due quesiti può unirsi. La prima è che gli ispettorati nazionali del lavoro hanno la consuetudine, verso il second quarter di ogni anno, di indicare per iscritto gli ambiti principali di intervento dell'attività ispettiva e quindi nel corso degli anni abbiamo visto varie forme che andavano magari sui giornali e che erano più soggette a sfruttamento - penso ai call center o alle partite IVA - che sono finite in questo elenco. È poi accaduto che nel 2018 e nel 2019 in questo elenco di ambiti principali sia finito anche il tirocinio extracurricolare e quindi era stata emanata una circolare in cui si spiegava ai singoli ispettori come si dovevano comportare, cosa dovevano controllare bene quando arrivavano in un posto dove stavano svolgendo un'ispezione per controllare che oltre alle prescrizioni per i lavoratori veri e propri con contratto fossero controllate anche la genuinità e la correttezza dei tirocini in essere in quel posto. Purtroppo poi a partire dal 2020 – non so per decisione di chi – i tirocini extracurricolari sono usciti da questi ambiti principali di attività ispettiva e quindi abbiamo perso la possibilità di avere un'attenzione maggiore degli ispettori rispetto a questo tema.

Dico che le due cose sono correlate perché in effetti è un'ottima idea quella che lei proponeva, senatrice, perché ovviamente i centri per l'impiego conoscono in tempo reale sia la situazione immediata, sia tutto il

4° Res. Sten. (10 marzo 2022)

pregresso rispetto ai tirocini che vengono svolti in qualsiasi attività produttiva, quindi volendo si potrebbe pensare ad un meccanismo di check in cui si controlla quanti tirocinanti accoglie ogni anno ogni singola realtà produttiva e qual è l'esito di questi tirocini, perché se ci accorgiamo che un'azienda ospita continuamente tirocinanti usandoli un po' come dei kleenex e appena finisce un tirocinio manda via il tirocinante, non lo assume e subito copre quella stessa posizione con un altro tirocinio e così via nel corso dei mesi e degli anni, a quel punto si può accendere una lampadina arancione o rossa, perché è molto probabile che in quella struttura si stia facendo un utilizzo truffaldino dello strumento dello stage, che va quindi a sostituire una posizione lavorativa che dovrebbe invece essere coperta con un contratto di lavoro. Questo è effettivamente un sistema che potrebbe essere di facile attivazione, perché gli strumenti informatici sono già tutti presenti nei centri per l'impiego, basterebbe un po' di comunicazione in più tra i vari soggetti istituzionali, ovvero l'Ispettorato del lavoro, il Ministero dei lavoro, i centri per l'impiego e anche i soggetti promotori.

CATALFO (M5S). La ringrazio per la risposta puntuale e a questo punto verificheremo. È importante che nelle attività da svolgere vi sia anche la specifica dei tirocini e anche quello che ha detto su suggerimento della presidente Matrisciano.

PRESIDENTE. Ringrazio la direttrice Voltolina e le auguro buon lavoro, auspicando che questo rapporto iniziato oggi possa continuare anche per il futuro.

Dichiaro così conclusa l'odierna procedura informativa.

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 ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 13,20.