Senato della Repubblica XVIII LEGISLATURA

Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO n. 10

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

309ª seduta (pomeridiana): mercoledì 6 aprile 2022

Presidenza della presidente MATRISCIANO

IC 1192
TIPOGRAFIA DEL SENATO

I N D I C E

Audizione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali

* PRESIDENTE . . . . . *Pag.* 3, 14, 19 e *passim*
ALESSANDRINI *(L-SP-PSd'Az)* 17
BRESSA *(Aut (SVP-PATT, UV))* 20
CATALFO *(M5S)* 16
DRAGO *(FdI)* 17, 19
FEDELI *(PD)* 14
FLORIS *(FIBP-UDC)* 21
MAFFONI *(FdI)* 20
ORLANDO, *ministro del lavoro e delle politiche sociali* 3, 19, 22
ROMAGNOLI *(M5S)* 21
ROMANO *(M5S)* 21
RUFA *(L-SP-PSd'Az)* 19
SERAFINI *(FIBP-UDC)* 21

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.

Interviene, ai sensi dell'articolo 48 del Regolamento, il ministro del lavoro e delle politiche sociali Orlando.

I lavori iniziano alle ore 14,05.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sui canali di ingresso nel mondo del lavoro e sulla formazione professionale dei giovani: *stage*, tirocinio e apprendistato, sospesa nella seduta 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 canale 4 e su YouTube canale 4 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 del ministro del lavoro e delle politiche sociali Orlando, che ringrazio per la disponibilità e a cui cedo subito la parola.

ORLANDO*, ministro del lavoro e delle politiche sociali*. Desidero ringraziare la Presidente, le senatrici e i senatori per l'attenzione che la Commissione ha voluto riservare al tema dell'accesso al mercato del lavoro dei giovani. Si tratta di un tema a cui ho riconosciuto grande importanza fin dai primi giorni della mia attività al Ministero.

La crisi economica dovuta alla pandemia ha colpito le generazioni più giovani in maniera molto forte, andando a gravare più pesantemente proprio su queste ultime. Il tasso di NEET *(not in education, employment or training)*, cioè di giovani non occupati e non impegnati in percorsi di formazione, che era in declino negli anni pre-pandemia, è tornato a crescere con i *lockdown* e rappresenta una forte fonte di preoccupazione per il Governo e per il Paese.

Il tasso di disoccupazione giovanile nella fascia tra i 15 e i 36 anni, che con fatica era sceso sotto il 17 per cento all'inizio del 2020, è tornato vicino al 20 per cento con la pandemia, raggiungendo un picco del 32,5 per cento nella fascia tra i 15 e i 24 anni al momento del mio insediamento al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

A questi dati sulla quantità di lavoro si aggiunge un tema di qualità dell'occupazione giovanile, che a mio avviso si deve declinare come una lotta alla precarietà lavorativa che troppo spesso caratterizza in maniera sproporzionata le generazioni più giovani, e non certo per scelta. L'incertezza occupazionale rappresenta un circolo vizioso che porta a scaricare ulteriormente sui giovani le difficoltà economiche. Lo abbiamo visto durante i *lockdown*: i primi a essere lasciati a casa, nonostante il blocco dei licenziamenti, sono stati i precari (prevalentemente giovani e donne) con contratti a termine che semplicemente non sono stati rinnovati e i giovani in *stage*, perché ad essi non si applicano le tutele del lavoro dipendente.

Ecco perché è molto prezioso il lavoro di indagine svolto presso questa Commissione: comprendere come spostare l'occupazione giovanile da strumenti più precari, come il tirocinio, verso strumenti più stabili e veri contratti di lavoro, come l'apprendistato, rappresenta a mio parere una strada fondamentale per migliorare sia la qualità che la quantità dell'occupazione giovanile.

Alla luce di questo contesto drammatico che ho brevemente riassunto e che mi si è presentato al momento del mio insediamento, come dicevo, ho voluto subito avviare un percorso per intervenire efficacemente sull'occupazione giovanile. Ho istituito la figura del consigliere economico sulle politiche giovanili nel Ministero del lavoro e delle politiche sociali e un gruppo di lavoro apposito sul tema, raccogliendo e portando avanti proposte attraverso il dialogo con molte realtà del tessuto economico e sociale, giovanili e non. Anche alla luce dei risultati che mi sono stati presentati dal gruppo di lavoro, le proposte e i conseguenti atti legislativi per incentivare l'occupazione giovanile sono stati molteplici. Premesso che il Ministero nel quale mi sono insediato nel febbraio 2021 aveva già posto in essere misure per promuovere l'assunzione di giovani e di donne nella legge di bilancio per il 2021, abbiamo proseguito l'interlocuzione con la Commissione europea per arrivare alla conferma del bonus assunzione giovani il 16 settembre 2021 e del bonus assunzione donne il 27 ottobre 2021.

Già nel cosiddetto decreto sostegni-*bis*, il decreto-legge n. 73 del 2021, abbiamo progettato e approvato numerose misure per sostenere i lavoratori più precari, che sono in maniera sproporzionata giovani, donne e lavoratori autonomi. Nel cosiddetto decreto-legge *governance* del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) abbiamo istituito la ormai ben nota clausola di condizionalità, ovvero il vincolo per gli operatori economici aggiudicatari di bandi per i fondi del PNRR e del Piano nazionale degli investimenti complementari di destinare ai giovani *under* 36 e alle donne almeno il 30 per cento dell'occupazione aggiuntiva creata in esecuzione del contratto. Oltre a questo, abbiamo incluso nei bandi una premialità aggiuntiva per le imprese che garantiscono equità di genere e generazionale.

Nella legge di bilancio per l'anno 2022 abbiamo previsto una spesa di 20 milioni di euro per attività e figure professionali specifiche nei centri per l'impiego, finalizzate alle politiche attive del lavoro in favore dei gio-

vani. Con questo investimento si intende realizzare un duplice obiettivo: da un lato, favorire il raccordo tra i diversi enti territoriali che offrono servizi ai giovani, ma spesso non dialogano efficacemente tra loro; dall'altro, prevedere figure formate per l'accoglienza, l'ascolto e il sostegno ai giovani in condizioni di disagio, che spesso si accompagnano alla condizione di NEET.

Su quest'ultimo punto il lavoro è prezioso e va secondo me ulteriormente rafforzato. I due anni di chiusure, restrizioni e riduzione del contatto interpersonale hanno messo a dura prova la quotidianità e le capacità relazionali dei giovani, soprattutto dei giovanissimi che attraversano il delicato periodo dell'adolescenza e della formazione della propria psiche. Per questo motivo credo che un sostegno psicologico rivolto soprattutto a loro sia un'esigenza assolutamente fondamentale e come Paese dobbiamo fare di più per garantire che la salute mentale, in particolare dei giovani e dei più fragili, sia tutelata e adeguatamente sostenuta. Sempre per gli *under* 30, abbiamo inoltre reso strutturali le forme di sostegno all'acquisto della casa e abbiamo introdotto un sostegno per i primi quattro anni del canone di affitto per i giovani a basso reddito, aiutandoli a rendersi indipendenti dall'abitazione dei genitori.

Per i lavoratori assunti con contratto di collaborazione e condizione precaria, che riguarda sempre più spesso i giovani e le donne, all'interno della riforma degli ammortizzatori sociali contenuta nella legge di bilancio abbiamo innalzato la durata massima dell'indennità di disoccupazione DIS-COLL, portandola a dodici mesi rispetto ai precedenti sei. Viene inoltre riconosciuta la contribuzione figurativa ai fini pensionistici e il *décalage* viene applicato dal sesto mese e non più dal quarto. Per la nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASPI), viene eliminato il minimo di trenta giorni lavorativi nell'anno precedente la disoccupazione, restando solo il requisito delle tredici settimane di contribuzione negli ultimi quattro anni, e il *décalage*, come detto, viene spostato al sesto mese.

Abbiamo inoltre esteso l'utilizzo del prelievo sui fondi interprofessionali per finanziare piani formativi, previo monitoraggio dei percorsi formativi, realizzati in favore dei lavoratori in cassa integrazione. Abbiamo poi rafforzato le tutele di maternità per le lavoratrici madri autonome e professioniste che abbiano dichiarato, nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, un reddito inferiore a 8.145 euro; a loro è riconosciuta l'indennità di maternità per ulteriori tre mesi a seguire dalla fine del periodo di maternità. Infine, sempre in legge di bilancio, abbiamo anche portato al 100 per cento l'esonero contributivo per le imprese con meno di nove dipendenti che attivino contratti di apprendistato duale, cioè finalizzati al conseguimento di un titolo di studio di istruzione secondaria. Questo strumento, come spiegherò meglio tra poco, rappresenta per noi la modalità ideale di ingresso nel mondo del lavoro e di sviluppo delle competenze, oltre che di riduzione del *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro.

Proprio sul tema dell'apprendistato e della formazione duale siamo al lavoro, naturalmente anche sull'attuazione del PNRR. Grazie a questi fondi europei straordinari, abbiamo previsto importanti investimenti su nu-

merosi fronti, tra cui il miglioramento delle politiche di formazione. Già nel programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), che era stato impostato prima del mio insediamento al Ministero e varato alla fine dello scorso anno, d'intesa con le Regioni, per il quale sono previsti 4,4 miliardi di euro, i giovani figurano come un *target* chiave nei confronti del quale avviare politiche attive che valorizzino le competenze e l'inserimento nel mercato del lavoro.

Le risorse del programma GOL saranno preziose anche per sperimentare strumenti nuovi, finalizzati a una maggiore e migliore integrazione tra l'offerta di lavoro qualificato e la richiesta di competenze da parte del tessuto produttivo nazionale. Anche alla luce delle transizioni energetiche e ambientali, diventa sempre più frequente un *mismatch* nei comparti maggiormente colpiti dalle transizioni stesse e in quelli che hanno beneficiato di una maggiore spinta di investimenti anche grazie al PNRR. Al fine di ampliare l'offerta di formazione per i disoccupati e i soggetti in transizione, anche grazie alle risorse di GOL, il Ministero, con l'Agenzia nazionale politiche attive lavoro (ANPAL), sta attualmente lavorando all'ipotesi di creazione di *network* nazionali di scuole altamente specializzate su questi comparti, realizzate da parternariati che prevedano un coinvolgimento diretto delle imprese *leader* nel settore. A questo si aggiunge il rafforzamento del sistema duale, per il quale sono previsti 600 milioni di euro. Questo importante investimento si affianca alla spesa ordinaria del Ministero per l'istruzione e la formazione professionale, che nel 2020 si è attestata ad oltre 325 milioni di euro, con particolare attenzione al sistema duale in quanto via principale per la realizzazione di politiche di transizione scuola-lavoro, anche nell'ottica di far acquisire agli studenti-apprendisti competenze spendibili all'interno dei diversi contesti lavorativi.

L'investimento aggiuntivo nel Piano di ripresa e resilienza si pone nella prospettiva di progredire dalla fase di sperimentazione della «via italiana al sistema duale», verso una fase di progressiva e strutturale transizione duale sia dei sistemi della formazione professionale, sia del sistema delle imprese, attraverso la standardizzazione delle misure, l'ampliamento dell'offerta di apprendimento duale su tutto il territorio nazionale, il rafforzamento in chiave di filiera dell'offerta formativa duale e il rafforzamento della propensione delle imprese nell'utilizzo dell'apprendistato e della capacità formativa delle imprese stesse.

Come emerge dal primo *draft* del rapporto dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) sull'annualità formativa 2019-2020, che sarà pubblicato a breve, la partecipazione alla filiera di istruzione e formazione professionale (IeFP) in modalità duale portata avanti dai centri di formazione accreditati vede un costante aumento. Si tratta di una tipologia di interventi sulla cui utilità e importanza convergono tutti i soggetti in campo, dal mondo imprenditoriale agli attori territoriali, ai decisori politici, agli enti di formazione, fino all'utenza, e sulla quale confluiranno significative risorse nei prossimi anni. I partecipanti ai corsi svolti in modalità duale sono raddoppiati, nel triennio 2018-2020, passando da oltre 18.000 a oltre 37.000 partecipanti. Altro elemento da sot-

tolineare è la distribuzione, sul territorio nazionale, dei percorsi IeFP realizzati sempre in modalità duale. Pur continuando ad esistere significative disparità territoriali, l'anno formativo 2019-2020 ha visto un particolare attivismo delle Regioni meridionali: si registrano numeri importanti in Sicilia, Campania e Sardegna, che dovranno essere naturalmente confermati nei prossimi anni per dimostrare l'avvio di un sistema strutturale di formazione in alternanza.

Le ultime rilevazioni effettuate, peraltro, confermano l'urgenza della formazione duale per superare il *gap* tra domanda e offerta di competenze delle professioni riconducibili a qualifiche e diplomi IeFP. Infatti, recentemente, la presentazione dei dati Excelsior a cura di Unioncamere e ANPAL ha evidenziato che nel fabbisogno del mercato del lavoro circa 153.000 unità l'anno sono riconducibili alla qualifica e al diploma IeFP, numeri ben lontani dai circa 80.000 qualificati-diplomati che il sistema immette attualmente sul mercato. Questi dati evidenziano uno scarto tra fabbisogno ed offerta che si avvicina al 48 per cento del totale delle richieste, con punte, per alcune figure, che arrivano addirittura al 90 per cento del totale.

Tale dato evidenzia le grandi potenzialità di sviluppo del sistema e in particolare del sistema duale. Un investimento nella filiera della formazione tecnico-professionale, legato all'effettiva attivazione di efficaci e capillari attività di orientamento e formazione, consentirebbe una concreta progressione sia del sistema di offerta che del tasso di occupazione dei giovani che si indirizzano verso le professioni tecniche, con un evidente beneficio per gli stessi giovani e per il tessuto imprenditoriale. Per concretizzare questo investimento, come spiegherò meglio tra poco, abbiamo già avviato una proficua interlocuzione con il Ministero dell'istruzione su orientamento e formazione e lavoreremo in stretta sinergia con le Regioni e le parti sociali.

A questo fine contribuisce anche il prezioso lavoro dell'organismo tecnico dell'apprendistato di primo livello, coordinato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con la partecipazione di tutti gli *stakeholder* coinvolti nel percorso di attivazione e svolgimento dell'apprendistato, con lo scopo di condividere le criticità emerse nell'attuazione di tale strumento. Sulla base delle evidenze emerse in questo tavolo di lavoro, sono stati formulati chiarimenti preziosi e proposte di revisione normativa per facilitare l'utilizzo e la diffusione dell'apprendistato di primo livello all'interno del sistema duale, anche alla luce delle ingenti risorse economiche previste a tal fine nel PNRR.

Per valorizzare il contratto di apprendistato, tuttavia, bisogna lavorare sia sull'apprendistato stesso, sia sugli altri strumenti normativi che sembrano agire in concorrenza, riducendone la diffusione. Primo tra questi, ma non unico, è il tirocinio. Entrambi gli strumenti possono essere utilizzati sia durante un percorso di studi (apprendistato di primo o terzo livello e tirocinio curriculare), sia dopo gli studi (apprendistato professionalizzante e tirocinio extracurriculare). Tuttavia, rispetto all'apprendistato, il tirocinio non costituisce un contratto di lavoro e dunque comporta meno

oneri e maggiore flessibilità per il datore di lavoro, ma, al contempo, si presta ad abusi più frequenti, oltre ad essere più difficile da monitorare. Inoltre, un uso improprio del tirocinio danneggia non solo i giovani impegnati in quei tirocini, ma realizza anche un *dumping* nei confronti degli altri giovani che, pur di ottenere un vero contratto di lavoro al posto del tirocinio o al termine di esso, sono disposti ad accettare condizioni economiche e normative peggiori.

Per darvi un'idea delle dimensioni del fenomeno, basta riportare qualche dato. Il volume complessivo di tirocini extracurriculari attivati dal 2014 al 2019 è stato pari a circa 1.970.000 unità. Dal 2014 al 2019 i tirocini sono cresciuti costantemente, con volumi superiori alle 300.000 unità. Nel Sud, in particolare, tra il 2014 e il 2019, il numero dei tirocini attivati è più che raddoppiato. Le imprese che hanno ospitato almeno un tirocinante sono state poco meno di 530.000. A fronte di questa crescita, tuttavia, i dati non dimostrano una proporzionale crescita delle competenze e il rischio, pertanto, è che i tirocini siano usati solo come inserimento in azienda e non come momento formativo.

Nello specifico del programma Garanzia giovani, rivolto ai *neet* in età dai quindici ai ventinove anni, dal maggio 2014, i dati mostrano che il tirocinio extra-curriculare è stato l'intervento di politica attiva più utilizzato tra quelli previsti: circa il 56 per cento dei giovani presi in carico e avviati ad un percorso di politica attiva in Garanzia giovani è in tirocinio. Per contro c'è stata una scarsa attuazione delle misure di apprendistato di primo livello (per l'acquisizione di una qualifica professionale) e di terzo livello o di alta formazione (per l'acquisizione di un titolo di studio di scuola secondaria superiore e di istruzione terziaria). Per questo, una corretta valorizzazione dell'apprendistato e dell'occupazione giovanile di qualità, che noi stiamo perseguendo, richiede un intervento normativo ampio, che armonizzi i vari strumenti in questione: tirocinio curriculare, tirocinio extracurriculare e apprendistato.

Abbiamo approntato un pacchetto di questo tipo già da svariati mesi, ma la pandemia e gli eventi internazionali ne hanno fatto slittare l'approvazione in Consiglio dei ministri. Continuo però a credere fermamente che la qualità dell'occupazione giovanile non sia un tema che si può costantemente rimandare in nome di imprevisti più urgenti. L'occupazione giovanile è un'emergenza che merita immediate soluzioni e spero che da queste audizioni emerga una comunanza d'intenti che ci consenta di procedere speditamente.

Del pacchetto di norme su tirocini e apprendistati che abbiamo sviluppato, è stata già inserita nella legge di bilancio per il 2022 una disposizione finalizzata ad avviare un percorso condiviso con le Regioni per la definizione di nuove linee guida sui tirocini extracurriculari. Questa scelta deriva dal fatto che il tirocinio extracurriculare, essendo formazione professionale, è di competenza regionale e non potrebbe perciò essere normato in legislazione nazionale. Serviva dare il via a un percorso condiviso con le Regioni per nuove linee guida sui tirocini extracurriculari e la norma avvia esattamente il confronto tecnico-politico che porterà la Con-

ferenza Stato-Regioni ad affrontare il tema entro giugno 2022. Le linee guida dovranno prevedere una congrua indennità di partecipazione, accanto a una durata massima e a limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni dell'impresa. Andranno poi definiti i livelli essenziali della formazione e sarà necessario redigere un bilancio delle competenze possedute all'avvio dell'esperienza e di quelle acquisite alla sua conclusione, per garantirne la qualità formativa. Inoltre, l'attivazione di nuovi tirocini sarà vincolata all'assunzione di una quota minima di tirocinanti.

L'elemento probabilmente più innovativo e al tempo stesso divisivo della norma riguarda l'azione sulla platea, in quanto i tirocini extracurriculari dovranno essere circoscritti ai soggetti con maggiore distanza dal mercato del lavoro e cioè con maggiore necessità di formazione professionale. In questo senso va intesa la dicitura «difficoltà di inclusione sociale». L'importanza di agire sulla platea dei soggetti beneficiari, non solo sulle imprese ospitanti, deriva dalla constatazione che la limitazione del numero di tirocini in base alle dimensioni di impresa (già presente nelle linee guida del 2017) è stata certamente importante, ma non ha arginato efficacemente i tanti episodi di abuso purtroppo ancora diffusi.

Per questo, al fine di limitare l'uso distorto del tirocinio e salvaguardarne quindi le sue potenzialità formative, serve agire non solo sulla domanda di tirocinanti, come fatto sinora, bensì anche sull'offerta. Restringendo la platea a chi necessita davvero di formazione, si valorizza la finalità formativa di questo strumento, spesso trascurata, che – ricordo – non costituisce un contratto di lavoro per inserire i giovani in azienda, ma uno strumento di formazione da utilizzare nei confronti di coloro che necessitano di una effettiva formazione. Lasciatemi essere ancora più chiaro: alcuni commentatori gridano all'allarme restrizioni tirocinio in quanto si «abolirebbe» uno strumento di politica attiva efficace per l'inserimento. I dati però non ci dicono questo. I dati mostrano innanzitutto che i tirocini oggi vengono svolti prevalentemente nei confronti dei soggetti più qualificati, che quindi potrebbero essere assunti con veri contratti, e mostrano che le assunzioni al termine del tirocinio sono concentrate sempre tra i più qualificati. I giovani che hanno svolto un tirocinio extracurriculare in Garanzia giovani risultano mediamente più istruiti e in possesso di livelli di occupabilità mediamente più elevati rispetto al contesto generale dei giovani NEET iscritti al programma. Quello che accade, perciò, è che se il tirocinio può essere attivato per qualunque giovane, si sostituisce ad un vero contratto di ingresso, con un tirocinio per il giovane che ha già le qualifiche per essere assunto, per cui l'assunzione al termine non è un merito del tirocinio, ma un risultato meccanico di progressione aziendale. Ciò nonostante, sono comunque largamente maggioritari i tirocini al termine dei quali non c'è alcuna assunzione, perché nei confronti dei giovani meno qualificati, invece, si instaura un deleterio meccanismo di turnazione degli stagisti che danneggia sia i giovani stessi, sia la valorizzazione del capitale umano per il tessuto produttivo.

Affermare perciò che i soggetti più qualificati devono essere assunti con un vero contratto e che invece il tirocinio extracurriculare deve essere

riservato a chi è più distante dal mercato del lavoro e necessita di vera formazione non equivale, come è stato detto, a «buttare il bambino con l'acqua sporca». Significa invece operare esattamente la distinzione tra «bambino» e «acqua sporca», perché, nella situazione attuale, un'intera generazione sta annegando nell'acqua sporca della precarietà, mascherata da politica attiva.

Il contratto principe di ingresso in azienda per i giovani deve invece diventare l'apprendistato e perciò su questo tema e sui tirocini curriculari abbiamo sviluppato un percorso normativo che intendo condividere con le forze rappresentate in Parlamento, in quanto legislatore, con le Regioni e con le parti sociali. So bene che ci sono proposte già in discussione in Commissione e so che il nostro gruppo di lavoro ministeriale sulle politiche giovanili ha avuto un proficuo dialogo al riguardo con l'Intergruppo parlamentare Next generation Italia. Il mio obiettivo, nel pacchetto che abbiamo sviluppato e che spero di poter presentare a breve, è quello di intervenire normativamente su apprendistato e tirocinio, mettendo a frutto questo dialogo e il prezioso lavoro di indagine conoscitiva svolto anche da questa Commissione, partendo proprio dalle proposte in discussione nel Parlamento per fare sintesi tra esse e gli spunti che ci giungono dalle Regioni e dalle parti sociali, in modo da poter definire una disciplina quanto più condivisa ed efficace possibile.

Sui tirocini curriculari, l'obiettivo è quello di fornire per la prima volta una legislazione chiara e coerente in materia, che promuova e valorizzi lo strumento, anche alla luce dell'interlocuzione con i Ministeri dell'istruzione e dell'università e della ricerca, per favorire la transizione tra il mondo della scuola e universitario e quello del lavoro attraverso regole più precise e tutelanti. Per farlo bisogna inserire un rimborso delle spese sostenute che ne consenta una fruizione più equa da parte degli studenti di qualsiasi provenienza socio-economica e garantendone la qualità formativa, oltre al rafforzamento di tutele minime e del ruolo di garante dei soggetti promotori dei tirocini.

Sull'apprendistato, prevediamo di intervenire in un'ottica di semplificazione, maggiore chiarezza e facilità di utilizzo di questo strumento, attraverso suggerimenti e istanze che ci sono stati segnalati dagli organismi tecnici e tramite consultazioni con le parti sociali. L'obiettivo è quello di ampliare la diffusione dello strumento, rendendolo il contratto principe di formazione e di inserimento nel mercato del lavoro, consentendo un'occupazione sempre più di qualità e un innalzamento delle competenze professionali per i giovani.

Il 2022 è stato dichiarato dall'Unione europea l'Anno europeo dei giovani. Alla luce di questo, serve coltivare una proficua collaborazione tra Governo, Parlamento, Regioni e Province autonome, titolari costituzionalmente della competenza in tema di formazione professionale e transizione dall'istruzione al lavoro, per predisporre norme e misure più coerenti, finalizzate al miglioramento della transizione scuola-lavoro, della qualità dell'occupazione giovanile e dell'indipendenza, oltre che del *welfare* delle nuove generazioni. Inoltre, garantire un'occupazione di qualità e

stabile per i giovani significa anche garantire loro un montante contributivo per una pensione adeguata.

Ci stiamo muovendo, quindi, su più fronti, dando vita a diversi gruppi di lavoro, anche con le Regioni e il Ministero dell'istruzione, che ringrazio per la collaborazione e la disponibilità, al fine di instaurare una sinergia nella delicata fase della transizione scuola-lavoro. Serve sviluppare una visione di sistema nelle riforme prescritte dal PNRR su orientamento e istituti tecnici, serve potenziare la formazione per gli adulti in un'ottica di apprendimento permanente e serve ragionare su modi e strumenti per far sì che formazione e lavoro possano coesistere più efficacemente, senza che l'uno svilisca l'altro, durante tutta la carriera professionale di un individuo.

Da questo punto di vista, l'apprendistato è lo strumento vincente da promuovere e potenziare, ma dal quale bisogna anche trarre importanti lezioni per valorizzare la formazione anche oltre l'ingresso nel mercato del lavoro e in costanza di rapporto di lavoro. Inoltre, in collaborazione con gli altri Ministeri, intendo lavorare per la definizione di ulteriori elementi che facilitino l'orientamento e la transizione dalla scuola al lavoro e l'autonomia giovanile, anche grazie all'integrazione dei servizi del Ministero del lavoro nella piattaforma Giovani2030, predisposta dal Dipartimento per le politiche giovanili. A questo si affianca anche il lavoro di rafforzamento del programma Garanzia giovani, promosso sulla base dei riscontri del Parlamento e della raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea, oltre che dell'ascolto delle realtà giovanili. Il lavoro di rafforzamento si basa sull'utilizzo delle risorse residue del programma operativo nazionale per l'attuazione della Iniziativa europea per l'occupazione dei giovani (PON IOG) e sulla programmazione delle nuove risorse del PON Giovani, donne e lavoro, all'interno del nuovo quadro finanziario europeo, valorizzando le misure di attivazione che hanno mostrato risultati occupazionali migliori, con un approccio quindi empirico e in sinergia con le nuove reti di sostegno di cui ho parlato prima, tra cui i già citati sportelli giovani all'interno dei centri per l'impiego.

Secondo lo stesso spirito di condivisione intergovernativa, a gennaio, con un decreto congiunto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per le politiche giovanili, abbiamo adottato un piano nazionale di emersione e orientamento dei giovani inattivi, denominato NEET working, che punta a ridurre questo deleterio fenomeno. Il piano intende utilizzare un approccio metodologico definito a livello centrale, che sia in grado, attraverso la collaborazione con gli attori presenti sul territorio, comprese le organizzazioni sindacali, di promuovere strategie efficaci di individuazione, coinvolgimento e attivazione dei *neet*, secondo logiche di prossimità territoriale.

Attraverso questo approccio condiviso e basato sul dialogo sociale, che ha d'altronde caratterizzato le varie riforme messe in campo sinora dal Ministero, lavoreremo anche alle ulteriori azioni normative in programma su donne e lavoratori più precari, oltre che sulla lotta al lavoro sommerso, ragionando con le parti coinvolte, come facciamo oggi, su

come migliorare l'ingresso nel mercato del lavoro agendo su tirocini e apprendistati, ma anche ragionando sul se e sul come estendere la sperimentazione del PNRR riguardo condizionalità e premialità per l'occupazione giovanile alla legislazione ordinaria e a tutti i bandi e gli appalti della pubblica amministrazione. Il principio di quell'intervento, infatti, è stato esteso al disegno di legge appalti, approvato dal Senato e ora all'esame della Camera dei deputati, nel quale è stata inserita la previsione di promuovere – per tutte le gare e i bandi pubblici – meccanismi di premialità per realizzare le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa dei disabili. Inoltre si stabilisce il principio che i costi della manodopera e per la sicurezza siano sempre scorporati dagli importi assoggettati al ribasso. Ancora, si prevede che sia garantita l'applicazione dei contratti collettivi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative e che siano assicurate ai lavoratori in subappalto le stesse tutele economiche e normative, oltre a quelle contro il lavoro irregolare.

Un tema importante, che va affrontato insieme, sarà poi quello dell'effettiva implementazione di queste norme. È importante il coinvolgimento di tutti gli organi amministrativi e delle parti sociali, che voi state audendo, per far sì che agli obiettivi dichiarati corrispondano poi effettivi miglioramenti sul fronte dell'occupazione dei lavoratori più svantaggiati. Servirà, ad esempio, monitorare le stazioni appaltanti per verificare che effettivamente facciano rispettare le condizionalità negli appalti, e che siano verificati i requisiti per la qualità occupazionale e salariale.

Sui salari dobbiamo fare un ragionamento ulteriore e molto importante, perché sappiamo bene di essere l'unico Paese in Europa nel quale i salari reali negli ultimi trent'anni non sono cresciuti ed anzi sono diminuiti. Se osserviamo la composizione anagrafica di questo dato, notiamo che in realtà per gli *over* 50 i salari sono leggermente aumentati, mentre è nelle fasce d'età più giovani che si sono concentrate le principali riduzioni salariali. Quando ci lamentiamo del *mismatch* tra domanda e offerta, ricordiamoci che parallelamente lamentiamo anche il problema dell'emigrazione della manodopera qualificata: poniamoci quindi il dubbio che forse il *mismatch* non è dovuto solo alla mancata formazione dell'offerta, ma a un valore inadeguato del parametro che dovrebbe portare all'equilibrio tra domanda e offerta di lavoro, cioè il salario. Con un salario troppo basso, i giovani più qualificati sono più motivati ad andare a cercare opportunità migliori all'estero. Si tratta di un fenomeno che grava sulla produttività del Paese, che comunque negli ultimi decenni è cresciuta (seppure meno della media europea), senza però riflettersi su una crescita dei salari. Senza la valorizzazione della manodopera, non solo perdiamo le migliori forze di lavoro sulle quali abbiamo investito per tutti gli anni di formazione, spendendo importanti risorse pubbliche, ma stiamo anche tradendo la fiducia di una generazione che è la più qualificata della storia, eppure al tempo stesso è la più precaria e meno retribuita. Serve dimostrare a questa generazione che le istituzioni innanzitutto comprendono le loro difficoltà e che non riducono tutto a un *mismatch* dovuto a

formazione carente o a giovani troppo «*choosy*», com'è stato detto in passato, che preferiscono stare sul divano piuttosto che lavorare. Serve poi tradurre questa consapevolezza in azioni concrete e in un impegno deciso per un'occupazione giovanile di qualità, che passa certamente attraverso una migliore formazione e un sistema duale più efficace, ma anche attraverso condizioni di lavoro più tutelanti e salari più dignitosi.

Vorrei poi approfittare di una prospettiva di dialogo e riforme condivise per porre a voi e alle parti sociali un ragionamento di più ampio respiro sul mercato del lavoro. Serve capire, insieme, se alla luce delle novità normative che le transizioni ci richiedono e richiederanno abbiano ancora un senso tutte le tipologie contrattuali attualmente presenti o se il rischio di una frammentazione eccessiva del mercato del lavoro non ci suggerisca invece l'opportunità di compiere una razionalizzazione degli strumenti attualmente presenti. Su questo ho intenzione di convocare le parti sociali e credo che il Parlamento possa essere un prezioso alleato per compiere insieme un ragionamento di questo tipo.

Un esempio è rappresentato dalla transizione digitale, che ci porta a ragionare su come valorizzare l'apporto delle piattaforme digitali, inscrivendone l'operato all'interno del perimetro di certezza del diritto, smontando la retorica dell'occasionalità della prestazione e avviando delle relazioni istituzionali che possano garantire uno sviluppo sostenibile del settore. In questa direzione vanno l'introduzione delle comunicazioni obbligatorie per le piattaforme di lavoro digitali, già entrata in vigore, e la nostra proposta di estendere le tutele già previste per i *rider* a tutti i lavoratori delle piattaforme digitali. In linea con la proposta di direttiva europea, ci proponiamo anche di fornire un quadro giuridico chiaro per la qualificazione dei rapporti contrattuali. Lo sviluppo giusto di un mercato digitale del lavoro si estende ben oltre il perimetro delle piattaforme digitali. Bisogna introdurre nuovi diritti digitali per i lavoratori, le cui condizioni e modalità di lavoro sono definite dall'utilizzo di algoritmi e intelligenza artificiale. L'obiettivo è di ridurre le asimmetrie informative, garantendo trasparenza e responsabilità nella gestione algoritmica.

Le ripercussioni di un abuso di questi strumenti e di un'errata classificazione dei lavoratori, tanto per il loro lavoro tramite piattaforme quanto per i giovani erroneamente inquadrati come tirocinanti, non si limitano al riconoscimento di minori tutele per i lavoratori stessi, accentuando le disuguaglianze ed escludendoli da forme di protezione sociale, ma creano anche squilibri nella tenuta dei sistemi previdenziali, perdite di gettito fiscale e svantaggi indiretti per gli operatori del settore non digitalizzati. Per questo, percorsi di questo tipo, tanto sugli strumenti di ingresso nel mercato del lavoro quanto sul mercato stesso in senso più ampio, devono essere necessariamente condivisi innanzitutto tra Governo e Parlamento, ma anche con l'intera cittadinanza attraverso i corpi intermedi. È mia ferma intenzione, per questo, potenziare questo rapporto costante con il Parlamento, le diverse amministrazioni, le parti sociali e gli enti del terzo settore, attraverso un approccio di condivisione che per me rappresenta non

solo un metodo, ma un vero e proprio valore per lo sviluppo di una legislazione rigorosa, efficace e vicina ai bisogni dei lavoratori.

Vi ringrazio per l'attenzione e per il vostro impegno su questi temi.

PRESIDENTE. Ringraziamo il Ministro per la sua relazione, che è stata corposa, ma anche molto puntuale su diversi temi che stanno molto a cuore alla Commissione.

Procediamo con gli interventi dei commissari.

FEDELI *(PD)*. Ringrazio il signor Ministro, perché, come diceva la Presidente, la sua relazione è stata dettagliata ed ampia e serve moltissimo alla Commissione, oltre che al Senato, per affrontare gli snodi che abbiamo di fronte. Fatta questa considerazione, voglio solo toccare tre punti, partendo dall'ultimo aspetto che è stato evidenziato e che considero di straordinaria attualità e decisivo. Il signor Ministro ha ragione, ma questo implica tantissimi cambiamenti nella cultura dell'azione legislativa, ma anche nella cultura dell'intreccio con le parti sociali. La digitalizzazione, infatti, nel momento in cui cambia l'organizzazione del lavoro cambia anche, complessivamente, le regole di ingresso e di permanenza all'interno del mondo del lavoro. Ciò non riguarda solo le piattaforme e dunque, a mio avviso, quello che ha detto il signor Ministro costituisce un punto decisivo.

Gliela propongo così, signor Ministro, come riflessione, a partire dal fatto che il suo Ministero dimostra particolare attenzione nell'utilizzare le competenze che ci sono e nel creare gruppi di approfondimento e di studio. Questo lo considero centrale, perché a partire da questo potremmo darci l'obiettivo di immaginare uno scambio con la nostra Commissione – è questa la prima considerazione e domanda che le pongo – nei tempi che riterrà necessari e utili, dopo gli approfondimenti, sui nuovi diritti e le nuove regole del lavoro o dei lavori a 360 gradi, perché il lavoro sta cambiando tantissimo. So che lei su questo è particolarmente attento e quindi riprendo il tema solo per sottolinearlo, nel momento in cui la digitalizzazione cambia il modello di lavoro, non solo in termini di conciliazione tra casa e lavoro. A cambiare è infatti il modello di lavoro e quindi anche il rapporto con la vita e i luoghi di insediamento abitativo: quindi anche la città cambia, oltre al modello di organizzazione. So che lei è attento a questa dimensione ed occorre che sia davvero centrale, anche per il superamento del *gender gap*: dunque mai usare, a proposito del lavoro agile e della digitalizzazione, il rapporto di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. La parola conciliazione o è declinata immediatamente per ambedue i sessi, oppure diventa la nuova gabbia, come abbiamo visto nell'esperienza del Covid, per le donne e per le madri. È stato infatti questo uno degli elementi di maggior disincentivo, purtroppo, a mantenere il rapporto di lavoro. Questo è veramente un asse fondamentale.

In secondo luogo, essendo la presente audizione legata all'indagine conoscitiva in titolo, mi permetto di dire che il Ministro ha molto ragione quando propone di rimettere in sinergia i percorsi formativi formali, del-

l'università e dell'istruzione, con quelli che chiama percorsi di apprendistato, in un modello duale. Le faccio una proposta: a mio avviso in Italia andrebbe socializzato un po' di più, nella vulgata pubblica oltre che nelle sedi parlamentari, cosa significa armonizzare, anche da questo punto di vista, il nostro lavoro nella costruzione dell'Europa. Penso che questo sia il terreno su cui offrire alle giovani generazioni, come diceva giustamente, un modello di ingresso al lavoro e di permanenza nel lavoro – con gli aspetti che lei ha illustrato e che non riprendo, perché sono stati davvero puntuali e ampi – dentro una dimensione non solo nazionale, ma europea della mobilità del lavoro.

Questo mi porta ad agganciarmi al terzo punto della mia riflessione. La nostra Commissione sta verificando che, per l'ingresso nel mondo del lavoro, abbiamo sia i percorsi di formazione professionale e regionale sia i percorsi degli istituti statali e dunque abbiamo diverse tipologie. Mi permetto di dire che ci si dimentica persino che nel 2017 abbiamo fatto un'innovazione con il precedente Governo in cui si mettevano in asse, puntando molto sulla formazione professionale e qualificandola, le possibilità di passaggio tra la formazione professionale regionale e quella statale, così come abbiamo lavorato e si continua a lavorare – lei lo sa – per il passaggio dalle situazioni di diploma a quelle degli istituti tecnici superiori (ITS) e al percorso universitario. Lo dico perché questo appartiene ad un modello di armonizzazione delle diverse fasi del rapporto tra formazione e uscita nel mondo del lavoro. Secondo me anche questo andrebbe in qualche modo verificato meglio sia con il Ministero dell'università sia con il Ministero dell'istruzione.

Concludendo, il tema da porsi è proprio quello che ricordava il signor Ministro: abbiamo una generazione che formalmente è molto più preparata e formata, ma ha difficoltà nell'accesso e nella permanenza nel mondo del lavoro. Qui c'è dunque un grande tema, connesso al fatto che nel nostro Paese storicamente c'è sempre stata una scissione tra gli investimenti in formazione, oltre che in istruzione, e gli investimenti nella qualità dell'economia reale generale, affinché possa accogliere la formazione delle nostre giovani generazioni. Non apro qui il tema di cosa tutto questo significhi, ma abbiamo bisogno che questo nesso, anche di cultura politica e di intervento, venga riallacciato, come è stato fatto storicamente negli altri Paesi europei. Questa è poi la ragione per la quale da una parte abbiamo aziende che – anche prima della guerra tra Russia e Ucraina – non trovano profili professionali e, quando li trovano, se li rubano a vicenda, perché nell'investimento formativo che fanno le aziende, siccome sono poche le nuove competenze che vengono formate, succede anche questo. Questo nesso, secondo me, è particolarmente significativo.

Grazie dunque di tutto quello che sta facendo e che ci ha detto in questa sede, a proposito del quale certamente la nostra Commissione avrà un ruolo di sostegno oltre che di interlocuzione positiva con il suo Ministero.

CATALFO *(M5S)*. Signor Presidente, ringrazio il signor Ministro per la puntuale relazione sugli interventi che si stanno portando avanti in ambito ministeriale, alcuni frutto del PNRR, altri frutto di indagini importanti che riguardano l'inserimento lavorativo dei giovani. I dati che lo stesso Ministero ha pubblicato con la Banca d'Italia ci mostrano una fotografia costante dell'evoluzione del mercato del lavoro nel nostro Paese. Abbiamo visto che comunque c'è un incremento importante dell'occupazione, ma, riprendendo le sue parole, quello che dobbiamo andare a guardare è la qualità dell'occupazione stessa. Da quello che si rileva attraverso i dati, c'è un incremento soprattutto nel Nord Italia dei contratti a termine, mentre nel Sud Italia c'è una maggiore implementazione dei contratti a tempo determinato, probabilmente frutto anche degli sgravi assunzionali previsti per giovani e donne.

Detto questo, sicuramente c'è un ragionamento da fare che riguarda la discontinuità lavorativa dei giovani e l'inserimento lavorativo fino a un'età abbastanza inoltrata, perché secondo le indagini dell'INAPP fino ai 36 anni non si riesce ad avere un lavoro stabile. La stessa discontinuità si registra per le donne, contraddistinta anche da contratti precari e da bassi salari, che poi porteranno in futuro, quando arriveranno all'età della pensione, a percepire pensioni troppo basse. Si tratta dunque di un circuito vizioso, al quale bisogna porre assolutamente rimedio.

Riteniamo che sicuramente sia importante fare un ragionamento sulla riduzione delle tipologie contrattuali. Un ragionamento sul cattivo utilizzo e l'uso improprio dei tirocini è già inserito nella legge di bilancio e quindi anche nelle linee guida che si porteranno avanti, su cui abbiamo avuto modo di sentire anche le Regioni. Riteniamo importante considerare come strada maestra il contratto di apprendistato, che ha subito un crollo e continua a subirlo. L'utilizzo di tale contratto era già in difficoltà ed è sempre stato difficile immetterlo nel nostro sistema in modo forte e definitivo, come contratto cardine per l'inserimento lavorativo dei giovani. Con la pandemia e subito dopo la stessa, i dati che leggiamo ci confermano che ha avuto un crollo importante. È bene che ci sia una semplificazione e un rafforzamento, affinché diventi il contratto più applicato. È importante che si faccia, a nostro avviso, un'interlocuzione con le Regioni, perché la questione della difficoltà di applicazione probabilmente riguarda soprattutto la parte formativa.

Riguardo ai tirocini, signor Ministro, nelle audizioni abbiamo rilevato una questione a nostro avviso importante. Mi riferisco ai tirocini curriculari e quindi a tutti quei tirocini che sono importantissimi nei percorsi da lei citati di IeFP o di apprendistato duale e che diventano una parte integrante del percorso formativo. L'attivazione di quei tirocini non è soggetta a comunicazione presso l'Ispettorato del lavoro oppure alla vigilanza e non c'è un coordinamento. Sarebbe quindi opportuno, nel momento in cui si effettua la progettazione dei percorsi di apprendistato duale o IeFP, che queste comunicazioni riguardo alle convenzioni che si fanno all'interno di ciascun percorso fossero comunque svolte e inviate presso l'Ispettorato nazionale del lavoro. Oltre a questo occorre considerare la qua-

lità del tirocinio: è bene infatti che non sia un tirocinio qualsiasi, ma che si vigili sulla qualità dello stesso. Questo potrebbe essere importante anche per avvicinare in modo qualitativo questi percorsi a un reale inserimento lavorativo del giovane.

Apprendo anche che si sta portando avanti il programma GOL attraverso il piano di rafforzamento delle competenze e i partenariati, che sono anche stati inseriti all'interno sia del PNRR, sia della legge di bilancio. Visto che nella legge di bilancio si parla di partenariati per interventi formativi per la transizione digitale e per l'innovazione, le chiedo, proprio per evitare quel *mismatch* di cui si parlava, con percorsi che non sono coerenti o comunque con le richieste delle imprese che non trovano un reale riscontro nelle competenze dei lavoratori, se si sta pensando di allargare quel tipo di partenariato anche ad altre tipologie di competenze che potrebbero sicuramente essere richieste dai vari distretti produttivi e dai vari territori del nostro Paese.

ALESSANDRINI *(L-SP-PSd'Az)*. Signor Presidente, ringrazio il Ministro per la sua puntuale relazione. I temi trattati sono assolutamente attuali e vedono coinvolti i nostri giovani e le loro difficoltà nell'inserimento nel mondo del lavoro. Ho dunque una serie di domande da sottoporre al nostro audito, iniziando dalla sua previsione secondo cui i tirocini extracurriculari dovrebbero essere circoscritti a soggetti con difficoltà di inclusione sociale. Le chiedo se questo non rischia di limitare oltremodo il ricorso all'istituto, rendendo impossibile per molti giovani e meno giovani accedere a una prima esperienza formativa *on the job*. Così facendo, d'altronde, l'istituto verrebbe circoscritto ad una ristretta cerchia di soggetti con difficoltà nell'inclusione sociale. Questo significa un vero e proprio cambio di destinazione d'uso dello strumento, utilizzabile esclusivamente per l'inserimento o il reinserimento lavorativo dei soggetti a rischio di emarginazione dal mondo del lavoro. Quindi, limitando l'istituto a queste categorie, oltre a snaturare l'istituto stesso, non si rischia che il numero dei tirocini extracurricolari diminuisca di oltre il 90 per cento? Le chiedo poi cosa si intende per soggetti con difficoltà di inclusione sociale, ai quali verrebbero riservati i tirocini extracurricolari. Come faranno i giovani in generale a fare le prime esperienze formative, se viene tolto loro questo strumento? Vorrei sapere inoltre se e come si vorrà intervenire nei confronti di quegli studenti e di quei ragazzi che in questi due anni di Covid non hanno potuto fare tirocini.

DRAGO *(FdI)*. Ringrazio il Ministro per il suo intervento. Vorrei fare delle osservazioni rapide su alcuni punti e poi sollecitare due interventi in particolare.

Mi permetta di fare i miei complimenti alla collega senatrice Fedeli, che ha toccato un argomento di cui ho avuto sentore e che ho percepito essersi diffuso nell'immaginario collettivo, ma che ritengo possa essere pericoloso, ovvero l'utilizzo dello *smart working* come mezzo per giustificare i tempi di conciliazione tra lavoro e famiglia. Ciò è falso e vera-

mente rischia di diventare una modalità che riconduce nuovamente le donne ad una sorta non dico di schiavitù – mi sembra un'espressione un po' forte – ma comunque ad una apparente libertà. Questo potrebbe dunque diventare pericoloso, anche per questioni che non sono rilevabili numericamente, ma che riguardano le relazioni interpersonali e l'armonia del nucleo familiare.

Ho sentito spesso affermare che le nuove generazioni sono formalmente più preparate: abbiamo dei dati in proposito? Sulla base di cosa lo affermiamo? Veniamo da due anni di pandemia, abbiamo contestato la didattica a distanza (DAD), c'è una proliferazione di diplomifici e di professionalità riconosciute ed acquisite attraverso corsi *online* e, come ha rilevato la collega senatrice Alessandrini, i ragazzi non hanno potuto portare avanti i percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO). Ci sono dunque tanti elementi che in verità inducono a pensare il contrario. È vero che i ragazzi di oggi, rispetto a quaranta o cinquant'anni fa, hanno degli strumenti che li possono rendere indipendenti nell'acquisizione dei contenuti; lo stimolo delle facoltà critiche c'è forse un po' meno: qui allarghiamo però il campo del discorso, che riguarda le modalità didattiche nelle scuole.

Signor Ministro, voglio ora rappresentarle due temi in particolare. A proposito della difficoltà del momento, legata al conflitto ucraino, il Ministero dell'istruzione ha stanziato 2.800 euro per ogni bambino ucraino che viene accolto negli istituti, per interventi sul piano psicologico e quant'altro, ma non ha pensato di fornirli né di un mediatore linguistico, né dei *kit* per l'ingresso nelle scuole. Come mi viene rappresentato da dirigenti scolastici, il Ministero dell'istruzione e, mi permetta, a questo punto anche il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, forse lavorano un po' parallelamente rispetto alla realtà. Da questo punto di vista la esorto pubblicamente a prendere in mano la situazione. Le posso ad esempio rappresentare la situazione della Sicilia e in particolare di Catania, in cui abbiamo mediatori linguistici ucraini, ma che non sono sufficienti per le richieste che pervengono dalle scuole. Si dovrebbe dunque pensare, in tempi celerissimi, a dei corsi di formazione. Lancio una proposta: per assurdo si potrebbe anche fare riferimento al personale russo presente sul territorio. Potrebbe essere questo un modo per conciliare queste due culture, visto che a livello istituzionale ci si riesce poco? Occorre dunque fare attenzione alla formazione del mediatore linguistico.

Oggi è stata votata in Assemblea la misura denominata *Family act* e a tal proposito vorrei rappresentarle rapidamente due cose. Innanzitutto il Gruppo Fratelli d'Italia si è oggi astenuto sul voto finale e quindi non è vero, come viene comunicato dai *media*, che c'è stata una unanimità di consensi. Ad esempio, per quel che riguarda il congedo parentale, l'intenzione di annullare il *gap* tra uomo e donna nell'inserimento nel mondo del lavoro è sacrosanto, ma così come non vogliamo che alcune misure vengano imposte per le donne, immagino che, per la tutela di genere, lo stesso debba valere anche per l'uomo. Non capisco come mai, all'interno di questa proposta, su cui lei si troverà ad operare con i decreti legislativi,

si imponga che l'uomo debba obbligatoriamente assentarsi dal lavoro dopo la nascita del bambino per un *tot* di tempo. Finiamola con questo Stato che decide per il cittadino o che decide per le famiglie: facciamo in modo che siano loro a decidere, al loro interno.

Concludo con un ultimo passaggio: si è parlato di altri interventi riguardanti la modifica dell'ISEE, due ordini del giorno sono stati accolti in passato e uno, rivisitato e mostrato come nuovo, è stato accolto in occasione del *Family act*. Vorrei però sottoporre alla sua attenzione un ordine del giorno che è stato accolto nel *Family act* e che riguarda il congedo parentale. Perché sto arrivando a parlare di questo? Lei si chiederà cosa c'entra nel discorso?

ORLANDO*, ministro del lavoro e delle politiche sociali*. Me lo stavo proprio chiedendo.

PRESIDENTE. Senatrice Drago, l'oggetto dell'audizione riguarda i canali di ingresso al mercato del lavoro.

DRAGO *(FdI)*. Senza dubbio, si tratta del mercato del lavoro. Il legame con la proposta che è stata assunta riguarda la possibilità, sia per l'uomo che per la donna, di astenersi dal lavoro fino ai tre anni del bambino, con una retribuzione di almeno il 50 per cento, facendo in modo che questi posti vacanti vengano coperti temporaneamente dai giovani *under* 40. La domanda è: perché non prevedere che anche in questa forma di prelazione si possano concepire – laddove è possibile – forme di apprendistato, soprattutto laddove il tempo richiesto è inferiore a sei mesi? Vi potreste giustamente chiedere che relazione ci sia, ma è questo il punto: facciamo sempre ragionamenti *last minute*, senza una visione economica di insieme. Intervenire su questo tipo di proposte significa intervenire indirettamente nell'indotto e quindi creare più lavoro e così arriveremo anche ai nostri giovani, finendo di utilizzarli attraverso il volontariato.

RUFA *(L-SP-PSd'Az)*. Signor Ministro, la ringrazio e sottolineo quanto detto a proposito del fatto che con il PNRR c'è un miglioramento delle politiche di formazione, apprendistato e tirocinio. Mi ricollego e ribadisco dunque la domanda della collega senatrice Alessandrini, volta a capire chi, come, quando e perché è in grado di giudicare e capire la necessità del tirocinante.

Mi voglio preoccupare di un altro fatto: so che è intervenuto in questi giorni, mettendo a disposizione una cifra, che secondo me non è alta e quindi va aumentata, di 70 milioni di euro per i centri per l'impiego. È da lì che parte tutto. Mi permetto di dirlo. Abbiamo 551 centri dell'impiego, che sono pochi, con 7.772 unità, che sono in continua decrescita, un'età media di 55 anni – per carità di Dio, va bene, ma i giovani vanno inseriti anche lì – e una quota di laureati del 30 per cento. Questo strumento, che soprattutto nelle piccole realtà è il primo strumento di ricerca del lavoro, è secondo me il più importante. Non mi va di fare in questa

sede ore di discussione, ma sappiamo tutti che i centri non sono messi in rete, soprattutto al Sud, manca la digitalizzazione ed è lì che bisogna investire. Spesso e volentieri, senza accusare nessuno, i corsi di formazione vengono fatti dai soliti noti e dalle solite forze: che siano di destra, di sinistra o di centro non mi interessa. I ragazzi devono crescere tutti con le stesse opportunità. Mi permetto di dire, in conclusione, che vanno premiati i ragazzi che meritano e che stanno facendo tanto, soprattutto quelli che escono dalla scuola e si sono già adoperati nel terzo settore – a tal proposito ci sarà un disegno di legge – perché spesso e volentieri oggi i ragazzi educati, se non sono raccomandati, sono messi in secondo piano rispetto agli altri. C'è un altro tema molto importante, che non ho sentito nella discussione: vanno aiutate le piccole e medie imprese, che non devono essere più demonizzate come «padroni». Occorre qualcosa che riesca a far crescere sia i lavoratori, sia le piccole e medie imprese come se fossero società.

BRESSA *(Aut (SVP-PATT, UV))*. Nell'esprimere l'apprezzamento per l'intervento del Ministro vorrei rovesciare le parti, nel senso che il Ministro ci ha dato un tema di riflessione che credo dovrebbe essere centrale per i lavori dei prossimi mesi. Il Ministro ha parlato di nuovi diritti digitali per i lavoratori: questa è la nuova frontiera e credo che a questo dovremmo dedicare il massimo dell'impegno e anche il massimo della fantasia normativa, tenendoci evidentemente sempre in contatto e in rapporto con il Ministero. È questa la vera sfida, che ricomprende all'interno di questo tema tutte le questioni che sono state così puntualmente affrontate dal Ministro e anche da molti interventi.

MAFFONI *(FdI)*. Signor Ministro, ho apprezzato davvero quello che oggi ci ha detto nella sua relazione molto approfondita e soprattutto, devo dire, ottimistica. Le dico subito che sono molto pratico, perché provengo dal mondo dell'impresa e ho molti contatti anche con quel mondo, a cui sono molto vicino. Mi fa piacere che ci sia disponibilità a proposito della formazione e soprattutto degli IeFP e di questa modalità duale, che è molto importante. C'è poi questo cambiamento epocale della digitalizzazione, che, come ha detto chi mi ha preceduto, porterà sicuramente grande innovazione e grande lavoro. Voglio fare però una riflessione su come siamo arrivati a questo punto, e qualcuno prima di me l'ha accennato. Per tanti anni credo che i centri per l'impiego non abbiano funzionato e ritengo che siamo molto in ritardo su questi uffici, che in passato avrebbero potuto avere un ruolo importante che invece non hanno avuto, perché forse non ci si è creduto e non si è investito e poi sono nate delle aziende private proprio per sopperire a quello che il centro per l'impiego non riusciva a sviluppare e a produrre. Mi sembra di capire che il mondo dell'impresa, in questo momento – parlo della situazione ante-conflitto – specialmente nella zona in cui vivo, il Nord e la Lombardia, ha grande necessità di manodopera specializzata e qualificata e ha bisogno di tanta formazione, tanto che le imprese sono disponibili, io credo, ad investire per for-

mare dipendenti che siano all'altezza e riescano a dare il proprio contributo per rendere le aziende competitive. Sappiamo tutti che oggi, nel mondo in cui viviamo, ci troviamo in una competizione continua.

Sono d'accordo col collega senatore Bressa: mi auguro che quanto lei ci ha detto si farà davvero. Mettiamo tanta carne al fuoco, perché ci sarà tanto da fare: c'è tanta innovazione da apportare e c'è da fare un grande cambiamento. Penso che questa sia un'occasione che non possiamo perdere, perché è qui la sfida. Voltiamo pagina: sappiamo che fino a ieri nel rapporto tra impresa e formazione c'era troppo divario tra ciò che lo Stato poteva dare alle imprese e ciò che l'impresa chiedeva invece allo Stato. Penso che oggi sia il momento per dimostrare, come Governo e come Commissione, che ci impegneremo a ridurre il *gap* tra impresa e mondo del lavoro e che siamo in grado di farlo.

ROMAGNOLI *(M5S)*. Ringrazio il Ministro e, condividendo le cose che sono state dette dai miei colleghi, non andrò molto per le lunghe. Faccio solo una riflessione: le cose che sono state dette sono molto urgenti e molto importanti, lei lo sa benissimo. Le sensibilità che ho percepito nei confronti dei centri per l'impiego da tutto l'arco parlamentare penso siano molto evidenti. Le propongo però una riflessione sul fatto di adoperare le nostre energie e le nostre forze sui territori, per coadiuvare il suo lavoro, che è sicuramente molto importante, in questo tragitto che ci aspetta, in cui determinante sarà la qualità. Siamo molto allineati su tante posizioni e quindi penso che avrà il nostro massimo appoggio per realizzare queste cose. Quindi il mio suggerimento è il seguente: ci utilizzi. Prenda il nostro supporto e utilizzi la Commissione e tutti i suoi membri per andare sui territori.

FLORIS *(FIBP-UDC)*. Signor Presidente, intervengo brevemente solo per chiedere al Ministro, avendo ascoltato i diffusi apprezzamenti dei colleghi nei confronti della sua relazione, se può lasciare agli Uffici il testo scritto del suo intervento, affinché lo possa leggere.

SERAFINI *(FIBP-UDC)*. Desidero ringraziare il signor Ministro per la sua relazione interessante e utilissima, in cui ha descritto la realtà quotidiana e il futuro. Voglio invitarla – estendendo tale invito a tutti i colleghi della Commissione – ad essere più spregiudicato. Stiamo passando un periodo terribile e dobbiamo avere il coraggio di offrire certezze ai nostri giovani. Ho parecchie idee, ma la sua relazione è complessa. Vorrei dunque costruire assieme a lei e ai colleghi alcune iniziative e vorrei che il Presidente, una volta letta la sua relazione, potesse dedicare due o tre ore a discuterne, per essere propositivi sulle cose che ha indicato e che condivido.

ROMANO *(M5S)*. Anch'io mi associo ai ringraziamenti per la relazione, che è stata molto bella e molto esaustiva. Propongo soltanto un'osservazione partendo dalla genesi di questa indagine conoscitiva e mi sof-

fermo su quel passaggio della relazione in cui si dice che molto spesso – lo abbiamo toccato con mano – questi istituti, questa formazione e i tirocini vengono utilizzati maldestramente per abbattere il costo del lavoro. Praticamente sono forme di utilizzo non genuine, in cui i lavoratori – si tratta spesso di questo – vengono utilizzati in maniera non regolare. Quindi, la domanda che pongo è come fare per abbattere il rischio, rendendolo prossimo allo zero, di un utilizzo scorretto del tirocinio. Una delle possibili soluzioni potrebbe essere quella di cui si è parlato prima, cioè di rendere conoscibili attraverso la comunicazione obbligatoria i tirocini curriculari, che oggi sfuggono al controllo.

PRESIDENTE. Prima di passare la parola al signor Ministro, sono molto contenta di aver sentito citare nella relazione la questione del vincolo assunzionale a seguito dei tirocini, perché secondo me quella è una strada importante da percorrere, visto che le aziende tante volte utilizzano questo strumento che però non sempre coincide poi con un ingresso reale nel mercato del lavoro. Ho apprezzato anche l'idea per cui l'apprendistato deve tornare ad essere lo strumento principe. Sono una fautrice soprattutto di quello di primo livello, perché alla fine, quando si parla di sistema duale, forse è quella la forma che si avvicina di più. Lo abbiamo sentito anche nelle altre audizioni e a tutti gli auditi ho rivolto un'osservazione, invitando a considerarli anche come uno strumento di argine della dispersione scolastica, potendo infatti diventare uno strumento di inclusione anche in questi termini.

Cedo dunque la parola al signor Ministro per la sua replica.

ORLANDO, *ministro del lavoro e delle politiche sociali*. Signor Presidente, chiaramente non risponderò a questioni di cui non ho alcuna contezza e che non erano oggetto dell'audizione odierna, ma cercherò di suddividere la mia replica in alcune questioni principali. Parto del tema delle piattaforme e di come il digitale, oggettivamente, rischia di spiazzare alcuni ragionamenti che abbiamo fatto nel corso di questi anni e che dovremo aggiornare nei prossimi. Rispetto alla necessità di intervenire, ho più volte detto pubblicamente che ho inviato al Dipartimento per gli affari giuridici e legislativi (DAGL) una proposta di legge che anticipa il recepimento della direttiva europea sulla regolazione algoritmica delle prestazioni di lavoro e mi auguro che sia portata almeno all'esame del Consiglio dei ministri al più presto, perché ritengo che sarebbe un segnale positivo. Stiamo infatti parlando di settori che, mentre l'economia ha avuto alti e bassi, hanno avuto una crescita esponenziale. Pensiamo anche alla crescita del peso delle piattaforme nell'*e-commerce* e nel *delivery* nel corso di questi mesi. Credo quindi davvero che possano anche mettersi in conto lamentele, rimostranze e minacce di abbandono del mercato italiano, che ritengo siano abbastanza improbabili, ma dobbiamo secondo me dare un segnale da parte di chi oggi può garantire più tutele ai lavoratori, in un momento in cui non tutti hanno le condizioni per un *upgrade* nel loro trattamento. Quei pezzi di settori dell'economia italiana che possono – le piat-

taforme possono – devono incominciare a dare dei segnali che vadano nella giusta direzione, che credo valgano anche come una premessa per il futuro. L'intermediazione tramite piattaforma di intelligenza artificiale sarà infatti un meccanismo sempre più diffuso in futuro, che rischia di destrutturare il sistema delle relazioni industriali così come l'abbiamo conosciuto fino ad oggi. Il contratto di lavoro rischia di essere progressivamente svuotato, ma dentro l'algoritmo, che diventerà il nuovo contratto, ci possono essere clausole discriminatorie, elementi di iniquità, forme di aggiramento della normativa di tutela del lavoro, che devono essere contrastate, ma prima ancora devono essere conosciute. È infatti evidente che un conto è leggere un contratto di lavoro, un conto è interpretare un algoritmo, che è una formula matematica, ammesso che vi si abbia accesso. Questo naturalmente implica il fatto che queste formule devono essere conoscibili, conosciute e contrattate, altrimenti rischiamo di avere non solo una diminuzione in prospettiva della qualità delle condizioni di lavoro dei lavoratori intermediati da piattaforme, ma anche un *dumping* nei confronti di tutte le imprese, che invece sono tenute al pieno rispetto della normativa contrattuale. Sostanzialmente l'algoritmo diventa un modo attraverso il quale si aggirano i contratti nazionali di lavoro e le forme di tutela dei lavoratori previste dalla legge. Penso quindi che questo aspetto sia molto urgente e mi auguro che il Governo sia messo nelle condizioni di dare una risposta al più presto.

Per venire invece al cuore della materia che era oggetto dell'audizione, voglio cavarmela così: sì, c'è il rischio che i tirocini diminuiscano, c'è un problema di sistema di vasi comunicanti. Se infatti rendiamo più flessibile e meno pesante burocraticamente l'accesso all'apprendistato, diamo una risposta su questo come via principale ed evitiamo un utilizzo improprio dei tirocini. I tirocini non sono il demonio, ma il loro abuso va contrastato, perché oggi viene utilizzato anche per persone che non hanno bisogno di formazione, ma che vengono sostanzialmente tenute in una condizione in cui viene procrastinata l'assunzione attraverso la formula del tirocinio – questo è il punto – senza avere l'onere di dire esattamente quale sia l'accrescimento formativo che si realizza nel periodo del tirocinio, senza un limite che fissi un termine temporale dal momento della conclusione del percorso di studi, con degli effetti che spesso si ripercuotono addirittura sulla manodopera più giovane e più qualificata e credo che questo non sia un bene per nessuno. Lo voglio dire nel momento in cui – perdonatemi la digressione – dovremmo cominciare a riflettere sul fatto che il nostro Paese negli ultimi anni ha visto un fenomeno di emigrazione più consistente di quello dell'immigrazione. Chi parla di sostituzione etnica, oltre ad occuparsi di eventuali «complottardi» internazionali, forse dovrebbe anche guardare alla dinamica dei salari. Ci sono piccole colonie – per ora piccole – di giovani italiani a Londra o a Berlino, costituite non soltanto da persone che hanno un titolo di studio *post* laurea, ma ormai anche da quadri tecnici o infermieri, che dal punto di vista occupazionale ricevono all'estero un'offerta più stabile e meglio remunerata di quella che riescono a trovare nel nostro Paese. Se vogliamo che il nostro

Paese sia competitivo in futuro, questo problema ce lo dobbiamo porre e il tema del tirocinio rischia di essere un elemento di aggravamento delle condizioni di molti giovani, che hanno assolutamente le qualità per poter accedere al mondo del lavoro, ma che vengono tenuti in una situazione di *standby* non sempre giustificata. Occorre quindi fare questa discussione, senza demonizzare lo strumento, ma capendo come questo strumento deve essere circoscritto alle persone che ne hanno necessità.

Nella mia relazione l'ho chiarito e lo ripeto testualmente, per non dire cose diverse, anche solo parzialmente: con difficoltà di inclusione sociale si intende la «distanza dal mercato del lavoro». Sostanzialmente, le persone che sono disoccupate da più lungo tempo, che hanno difficoltà a far incrociare la propria competenza con la domanda effettiva che in quel momento si realizza, sono le persone che possono utilizzare il tirocinio. Le persone che hanno una profilazione che in quel momento è già richiesta dal mercato non devono fare il tirocinio. Mi sembra abbastanza evidente ed è un punto fondamentale: il tirocinio non può essere uno strumento attraverso il quale semplicemente si rinvia l'assunzione. Questa è la questione fondamentale.

Scusate la considerazione generale, ma rischiamo davvero di avere una miscela esplosiva di ragazzi tenuti in casa per due anni, che hanno visto interrompere tutti i loro progetti. È stato chiesto chi mi dice che sono i più formati della storia: me lo dicono tutte le statistiche di tutti i ministeri e della Banca d'Italia sull'andamento dei titoli di studio. Poi possiamo discutere della qualità e se ne può discutere finché si vuole, ma non credo che si possa opporre il tema della qualità della formazione come giustificazione alle condizioni che vengono offerte. Se ad uno che è stato per due anni in casa e magari ha una laurea o un *master* diciamo che, sebbene la sua figura sarebbe occupabile, intanto deve fare tre mesi o sei mesi di tirocinio, stiamo creando davvero le condizioni per una rottura molto profonda, dal punto di vista sociale. Non stiamo parlando soltanto dei pezzi del lavoro meno qualificati – cosa che comunque non sarebbe trascurabile – ma stiamo parlando di persone che hanno investito sul proprio sistema di competenze. Se ne è occupata anche la letteratura e chi ha seguito la serie televisiva «Boris» ricorderà la figura dello stagista – naturalmente è un'espressione della creazione artistica – che, alla fine, è relegato a portare i caffè alla *troupe* che gira le scene. Non credo che da tutte le parti si arrivi a questi estremi, ma se ci fosse anche solo un caso in questo senso, non lo possiamo accettare, perché ci troviamo di fronte a uno spreco di energie e al rischio di dare dei segnali, dal punto di vista sociale e politico, davvero molto negativi. Penso che, con un'interlocuzione con le forze sociali e con le Regioni, si possa trovare un adeguato punto di equilibrio, ma ci deve essere la disponibilità, da parte di tutti, nel riconoscere che questa crescita esponenziale dei tirocini non è un dato soltanto positivo, ma è un dato che mette insieme delle tendenze positive, perché sicuramente si sono avviati dei percorsi di avvicinamento al mondo del lavoro per alcuni, ma anche tendenze assolutamente negative, perché in verità, in molti casi, è stato un rallentamento del potenziale avvicinamento all'inclu-

sione nel mondo del lavoro, che poteva essere realizzata attraverso le forme che erano già previste. La discussione che farei, semmai, è su cosa rende ancora difficile l'utilizzo dell'apprendistato nelle sue diverse articolazioni. Su questo la discussione va fatta, per quel ragionamento sui vasi comunicanti che facevo e che secondo me è il cuore della discussione.

Sulla domanda relativa alle comunicazioni dei curriculari, abbiamo inviato anche in questo caso una norma al DAGL, che spero venga introdotta all'interno delle prossime misure di natura economica. Sulle questioni che riguardano il partenariato, sto procedendo in questi termini: la prossima settimana avremo una riunione con tutte le forze sociali, sia datoriali che sindacali, e definiremo insieme le filiere sulle quali è necessario un intervento *extra ordinem*, perché teoricamente questa è un'operazione che andrebbe fatta a livello regionale, senza nessun tipo di altra via. Data la situazione eccezionale, proporrò alle Regioni di costruire dei tavoli di filiera, nelle filiere che vedono una forte carenza di manodopera, individuando con le parti sociali quali sono queste filiere: non lo voglio decidere io arbitrariamente. Sulla base di questo, intendiamo chiamare a questi tavoli anche le aziende *leader* di questi settori e definire insieme una sorta di scuole speciali, con tempi accelerati, per la formazione professionale e l'accesso alle filiere nelle quali c'è un vuoto in termini di disponibilità di manodopera.

Sono d'accordissimo con i senatori che hanno sottolineato la centralità dei centri per l'impiego e l'ho ripetuto in più occasioni. Anche in questo caso però facciamo i conti con il Titolo V della Costituzione, perché ci sono Regioni che hanno già utilizzato tutte le risorse disponibili e che hanno già fatto tutti i concorsi per il potenziamento per i centri dell'impiego, e ci sono delle Regioni che dopo tre anni non hanno ancora presentato il piano. Mi riservo, nelle prossime settimane, di esercitare i poteri sostitutivi che sono previsti dal PNRR, perché la vostra preoccupazione è anche la mia, anzi la mia è ancora più forte, perché se pensate che le Regioni dovranno utilizzare i centri per l'impiego per spendere quasi 4,5 miliardi di euro di risorse, ma alcune Regioni non hanno ancora fatto il bando per il potenziamento dei centri per l'impiego, capite il grado e il livello di preoccupazione. Ho fatto incontri bilaterali con tutti gli assessori regionali, ho sollecitato le Regioni che erano più indietro a procedere, ho messo sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali lo stato dell'arte delle diverse Regioni. Tutte le vie pacifiche le ho esplorate, ma a questo punto penso che l'unica via sia quella di un intervento di carattere sostitutivo che consenta in qualche modo di colmare questo tipo di ritardo che si è venuto a determinare e che in alcuni casi considero assolutamente ingiustificabile: lo dico con grande nettezza.

Mi pare di aver risposto alle principali questioni evidenziate. Sono d'accordo con il richiamo che faceva la senatrice Fedeli all'inizio della discussione sull'esigenza di un'integrazione – se ho capito bene – dei mercati del lavoro a livello europeo. Due grandi direttive spingeranno in questa direzione, il cui recepimento sarà anche al centro dell'attenzione del

Parlamento e di questa Commissione. La prima è quella che riguarda il salario minimo, di prossima emanazione; l'altra è quella a cui facevo riferimento, che è in una fase di lavorazione avanzata, che considero utile anticipare nella nostra normativa interna e che riguarda le piattaforme algoritmiche e i lavoratori intermediati da piattaforme. Saranno due direttive importanti non solo per la materia in sé, ma perché cominciano a definire il quadro di un mercato europeo del lavoro. Per la prima volta l'Europa non è soltanto il mercato unico, ma comincia ad avere anche politiche comuni su questo fronte. Per il nostro Paese queste sono notizie positive a tutto tondo, perché nel corso degli anni abbiamo subito un *dumping* da parte degli altri Paesi di più recente ingresso nell'Unione europea. Il *dumping* si è basato anche sulle diverse garanzie dei lavoratori tra il nostro Paese e altri Paesi dell'Unione europea. Il fatto che ci siano delle forme di integrazione su questo piano non solo è una buona notizia per i lavoratori, ma è anche una buona notizia per come sviluppare la competizione tra i diversi Paesi e tra questi il nostro.

PRESIDENTE. Ringraziando nuovamente il signor Ministro per il tempo che ci ha dedicato, dichiaro conclusa l'audizione.

Rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 15,35.

Licenziato per la stampa dall'Ufficio dei Resoconti

€ 2,00