

**AUDIZIONE PRESSO 11A COMMISSIONE LAVORO PUBBLICO E PRIVATO,
PREVIDENZA SOCIALE DEL SENATO DELLA REPUBBLICA**

**Il Contributo di
Confimi Industria
Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana
e dell'Impresa Privata**

Roma, 10 marzo 2022

INTRODUZIONE DI SCENARIO

Confimi Industria, fin dalla sua costituzione, ha sempre monitorato attraverso i propri associati i canali di ingresso nel mondo del lavoro, l'evolversi dei profili professionali, i percorsi formativi.

Non solo, attraverso delle indagini del Centro Studi, ciclicamente torna a fare approfondimenti sul tema.

Questo autunno, parallelamente alla ripresa delle lezioni, ha effettuato l'ultima rilevazione ed è emerso che le pmi manifatturiere fossero alla ricerca di 95 mila nuovi dipendenti da assumere in sei mesi.

Nel dettaglio occorrono: addetti alla produzione, addetti al magazzino, addetti all'ufficio tecnico, personale amministrativo, finanza e controllo; personale per gli uffici commerciali. Ma c'è di più moltissime le figure tradizionalmente considerare desuete di cui invece c'è molto bisogno "in fabbrica": 8.400 manutentori, 3950 tornitori, 5.300 mila saldatori, circa 4 mila mecatronici e 7.500 autisti.

Nonostante la difficoltà nel trovare figure professionali adatte, riscontrate da 3 imprenditori su 4, la necessità di nuove assunzioni riguarda il 71% degli imprenditori.

Di questi, quasi 8 su 10 (76%) aveva necessità di inserire nel breve fino a 3 nuovi collaboratori, mentre un altro 13% invece ha espresso la necessità di inserire in azienda tra le 4 e le 5 nuove figure.

La situazione non è uguale in ogni parte d'Italia. Nel nord del paese – ha evidenziato il centro studi - la necessità di assumere sfiorava l'80% delle imprese (79,8%) mentre al centro e al sud la necessità di nuovo personale riguardava poco più di 1 azienda su 2, ovvero il 59% delle imprese.

Per un paese manifatturiero come il nostro, il problema della ricerca del personale specializzato si acutizzerà nell'immediato futuro anche in relazione alle previsioni dell'ANPAL (quinquennio 2022 – 2026): il fabbisogno di occupati dovuto alla necessità di sostituzione del personale in uscita per naturale turnover supererà 2,8 milioni di unità.

Le stime evidenziano un significativo mismatch domanda-offerta per le figure in uscita dall'istruzione e formazione professionale (IeFP), con un'offerta formativa complessiva in grado di soddisfare solo circa il 60% della domanda potenziale. In questo quadro è opportuno prevedere un rinforzo strutturale dell'offerta formativa per l'apprendistato, sia nei percorsi per l'acquisizione del diploma di scuola secondaria superiore e nei percorsi di IFTS, nell'ottica di un modello di sistema per un'offerta formativa organica per tutto l'apprendistato di primo livello ex art. 43 del d.lgs. n. 81/2015.

Spesso criticate perché fino a qualche anno fa affidavano al passaparola la ricerca del personale, oggi le pmi si avvalgono di diversi strumenti: il sito internet o i canali social dell'azienda (50,7%), le agenzie per il lavoro (61%), l'associazione di categoria (19%), e, in coda, utilizzando i centri per l'impiego (14%).

ANALISI E PROPOSTE DI CONFIMI INDUSTRIA

Confimi Industria torna a segnalare con forza che purtroppo gli uffici preposti, CIP – Centri per l'impiego, non svolgono più questa attività. Sono piuttosto diventati una macchina burocratica e obsoleta che crea, nella migliore delle ipotesi, complicazioni alle imprese.

Si rende quindi indispensabile un coordinamento ed una direzione unica sia per armonizzare i bisogni delle imprese che per unificare il linguaggio informatico e strutturale dei CPI: attualmente l'Italia è a "differenti" velocità sul territorio, bisogna recuperare il tempo perso.

Si rende pertanto evidente e necessaria una direzione ed un coordinamento nazionale che superi, pur comprendendo le difficoltà, le autonomie delle Regioni in materia di lavoro e gestione delle strutture per non parlare della formazione professionale.

Per fare ciò è indispensabile che ci vi sia un controllo ed una vigilanza nei confronti dei territori regionali auspicando un coinvolgimento delle Parti Sociali sui tavoli Regionali per l'indirizzo dei fabbisogni formativi. Auspicabile una regia comune attraverso la Conferenza Stato-Regioni.

Sarebbe auspicabile ad es. avere una banca dati nazionale che offra occasioni di lavoro laddove il lavoro c'è in attesa di predisporre il materiale umano in risposta alle offerte territoriali legate alle richieste delle Aziende.

La trasformazione digitale ed informatica, le conoscenze ed i relativi piani formativi, debbono avere una strategia non localistica ma seguire il lavoro altrimenti il progetto dell'occupabilità (GOL) non decolla. Per altro il lavoro e la relativa offerta non sono sempre vincolate al territorio ma hanno una logica più ampia e quindi si necessita di una visione programmatica unica a livello nazionale se non addirittura europea.

Chiaramente esiste la necessità di definire una mappatura dei fabbisogni occupazionali in attesa di avere una visione prospettica della capacità formativa legate alle professionalità mancanti.

Questa mappatura deve vedere uno stretto legame tra scuola, azienda e struttura pubblica attraverso tutte le sue diramazioni territoriali favorendo il dialogo tra Aziende e i Centri privati e pubblici (Agenzie e CPI).

Sulla base di fabbisogni immediati e futuribili si potranno costruire i percorsi formativi legati alle politiche attive del lavoro:

- **Immediati:** attraverso una adeguata fase di aggiornamento o di riqualificazione in cui la prima formazione dovrebbe o potrebbe essere svolta dalla Aziende con adeguati supporti, fondi di formazione, facilitazioni fiscali etc. Chiaramente ciò significa tarare la formazione in modo da rendere utile la formazione stessa "Taylor made" e non generica. La formazione deve essere utile alle imprese ed ai lavoratori e non ai formatori;
- **Futuribili:** programmando corsi scolastici tecnico/scientifico, utilizzando contributi a vantaggio del mondo scolastico etc. indirizzando gli studenti verso percorsi formativi tecnologici e utili al sistema Paese.

Attestato questo, le aziende hanno per lo più come unico interlocutore per la ricerca di personale le agenzie per il lavoro interinale che però forniscono il servizio a prezzi considerevoli e con una qualità di selezione a volte non performante rispetto alle aspettative.

Altra via è rappresentata dalla collaborazione con le scuole. E, a tal proposito gli strumenti ci sono. Non occorre inventarne di nuovi quanto piuttosto valorizzare quelli attuali.

Sicuramente i contratti di apprendistato di primo e di terzo livello soddisfano le esigenze delle imprese ma sono poco utilizzati e poco proposti, non deve quindi stupire se i numeri che sviluppano sono poca cosa rispetto al totale dei contratti di apprendistato.

Del resto, la variabile è che questi contratti prevedono il coinvolgimento attivo delle scuole per cui diventa dirimente l'impegno che gli istituti scolastici pongono in essere per portare gli studenti a intraprendere questi percorsi formativi.

Per entrare nello specifico oggi ad approcciare questo tipo di percorsi sono gli IeFP e gli ITS.

Nel primo caso le scuole di formazione professionale sono ancora nella stragrande maggioranza legate a corsi di formazione triennale, mentre l'apprendistato di 1 livello è attivabile solo per ragazzi inseriti in percorsi di quarta e quinta superiore.

Per gli ITS il tema è più semplice, però i numeri di corsisti sono relativamente piccoli per poter influire significativamente sul numero dell'applicazione dei contratti.

Vogliamo inoltre segnalare che esiste un discrimine a monte nello scegliere o meno il percorso formativo presso gli ITS: nonostante il percorso possa vantare quasi il 100% di assunzione di chi si diploma presso questi istituti, a chi frequenta non viene rilasciato alcun titolo di formazione professionale da poter spendere sul mercato del lavoro.

Vogliamo anche evidenziare come quelli proposti dagli ITS siano percorsi utili anche per reindirizzare quegli studenti che durante il loro percorso di formazione superiore si sono resi conto che la loro scelta iniziale non era esattamente coerente con le proprie aspirazioni e aspettative. Per questo è importante spingere sullo sviluppo di questi percorsi perché permettono da una parte di dare soddisfazione alle aspirazioni degli studenti e dall'altra di favorirne l'ingresso in un mondo del lavoro affine alle loro aspirazioni.

Confimi Industria, per superare l'impasse della scarsa applicazione degli strumenti contrattuali in essere, crede utile riuscire a coinvolgere nei percorsi di alternanza scuola lavoro anche tutte le altre scuole di formazione tecnica, licei scientifici compresi. Questi istituti, assieme naturalmente alle Università, hanno i numeri che servono per dare reale dignità e concretezza a tali percorsi.

Così come si ritiene auspicabile prevedere, per gli apprendistati di primo livello, l'individuazione di un salario di ingresso unitario per tutte le categorie e di valorizzazione coordinata con il compenso del tirocinio extracurricolare.

Relativamente alla formula dello stage, Confimi Industria immagina lo strumento come di supporto per lo più alle scuole impossibilitate nello stare al passo con l'aggiornamento tecnologico delle aziende e delle professioni.

Inoltre, il tempo in cui avviene lo stage è troppo breve, non permettendo a studenti e aziende di conoscersi abbastanza per creare quel rapporto che poi possa sviluppare una situazione di collaborazione al termine del percorso formativo dello studente.

Per concludere, vogliamo porre l'attenzione anche sul tema dei "canali di inserimento" di quelle persone che sempre più spesso si trovano nella situazione di dover cambiare lavoro e talvolta anche di doversi approcciare ad attività completamente diverse da quelli in cui hanno operato in passato.

Gli strumenti di cui abbiamo parlato sopra possono adattarsi perfettamente ai percorsi di reinserimento/aggiornamento e/o riqualifica professionale anche di queste figure oggi lasciate completamente a sé stesse e magari estendere il contratto di apprendistato formativo agli adulti (oltre i 29 anni) disoccupati di "lunga durata" (disoccupati da almeno 12 mesi).

LE PRINCIPALI DIFFICOLTÀ PER LE IMPRESE

Nel voler poi riassumere quelle che per le imprese, e, in particolare, quelle di minori dimensioni, siano i principali ostacoli all'utilizzo dell'apprendistato duale, proponiamo il seguente specchio.

- la difficoltà a effettuare un investimento il cui orizzonte di medio-lungo periodo mal si concilia con le incertezze del mercato e rende spesso preferibile il ricorso a contratti più flessibili;
- i vincoli e gli oneri che gravano sul datore di lavoro in caso di assunzione di un minore;
- l'elevata capacità formativa che il conseguimento di un titolo di studio formale impone all'apprendistato duale in relazione alle attività e/o ai processi aziendali previsti, anche per le attrezzature e i programmi necessari all'acquisizione delle competenze definite dal PFI;
- la disponibilità di personale aziendale qualificato a svolgere il ruolo di tutor. A ciò si aggiungono le difficoltà nella gestione delle procedure e degli strumenti per l'assunzione degli apprendisti, dovute anche alle complesse operazioni di correlazione tra l'inquadramento contrattuale e il titolo di qualifica o diploma da conseguire, considerato anche il limitato numero di titoli presenti nel Repertorio nazionale.

Le molteplici criticità potrebbero essere affrontate tramite un dialogo strutturato e continuo tra i diversi soggetti impegnati nell'apprendistato duale.

Tuttavia, l'attuale meccanismo prevede differenti strutture di governance a livello regionale, mentre a livello nazionale le forme di coordinamento esistenti ostacolano la definizione di una strategia complessiva e omogenea per l'implementazione del sistema duale, favorendo la frammentazione (Cedefop 2017).

Si evidenzia a tal proposito la necessità – come per i CIP - di una più organica impostazione, sia sul piano della programmazione, sia sul piano della gestione che del coordinamento tra il Ministero del Lavoro, il Ministero dell'Istruzione e le Regioni.