

CONFAPI

**XI Commissione Lavoro pubblico e privato
Camera dei Deputati**

**Osservazioni della CONFAPI
Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata**

Mercato del lavoro tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo.

Indagine conoscitiva

Roma, 11 ottobre 2011

CONFAPI

PREMESSA

La CONFAPI ringrazia il Presidente Silvano Moffa ed i componenti della XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei Deputati per aver accolto la richiesta ad intervenire all'odierna Indagine Conoscitiva "Sul mercato del lavoro tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo" in cui la Confederazione, organizzazione datoriale nazionale che rappresenta le Piccole e Medie Imprese italiane, può esprimere le proprie valutazioni sulla situazione occupazionale attuale e sulle prospettive di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

La CONFAPI, organizzazione datoriale nazionale che rappresenta in via esclusiva le Piccole e Medie Imprese italiane manifatturiere e dei servizi all'industria, rappresenta circa 120.000 piccole e medie imprese con oltre un milione e settecento mila di addetti, che costituiscono l'ossatura del sistema industriale italiano e contribuiscono per più del 70% al PIL nazionale.

Nel merito si precisa che il contributo della CONFAPI, dato il ruolo e la natura stessa della Confederazione, è necessariamente incentrato su quegli aspetti della materia riguardanti più direttamente la vita della piccola e media impresa privata che specificatamente si rappresenta.

CONFAPI

INTRODUZIONE

L'attuale contesto di crisi economica generale ha coinvolto anche il nostro paese ormai da almeno due anni portando inevitabilmente a delle ripercussioni anche sul mercato del lavoro e sulla situazione occupazionale.

In particolare la situazione per i giovani neo-diplomati e neo-laureati che per la prima volta tentano di entrare nel mondo del lavoro appare proibitiva e scoraggiante come testimoniano gli ultimi dati Istat sulla disoccupazione giovanile che si attesta intorno al 28%.

Le politiche del lavoro che questo governo ha messo in atto per rispondere nel modo più efficace alla situazione di crisi occupazionale si sono ispirate fino ad ora al paradigma della flessibilità contrattuale accompagnato da una progressiva delegificazione della materia come mostrano le ultime riforme introdotte con il Testo Unico dell'apprendistato e con la legge n. 148/2011 per la stabilizzazione finanziaria e lo sviluppo.

Infatti nel T.U. dell'apprendistato ed in particolar modo nell'articolo 8 dal titolo "Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità" della manovra finanziaria bis (legge n. 148/2011), risulta evidente l'intento del legislatore delegato di dare maggiore stimolo alla concertazione sul territorio attraverso gli accordi collettivi di secondo livello e sviluppare ulteriormente il dialogo tra datori di lavoro e le OO. SS. attraverso la contrattazione collettiva e l'azione degli enti bilaterali.

Alla luce di quanto appena affermato sia la disciplina dell'apprendistato contenuta nel T.U. emanato lo scorso 28 luglio sia la disciplina sulla contrattazione aziendale e territoriale contenuta nell'articolo 8 della legge n. 148/2011, vanno interpretate come una grande responsabilità e allo stesso tempo come una grande opportunità che il legislatore delegato attribuisce alle Parti sociali per soddisfare le rispettive esigenze.

Anche i temi del lavoro nero e del lavoro sommerso, mai regolamentati in modo compiuto, con la legge n. 148/2011, sono stati finalmente disciplinati in modo organico prevedendo pene certe per tutti coloro che fanno intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

Va registrata anche l'attenzione che l'attuale governo, sempre con l'ultima manovra finanziaria, ha dedicato al tema dei tirocini introducendo una regolamentazione chiara e funzionale alle imprese serie che intendono realmente selezionare ed investire sui giovani.

CONFAPI

Tuttavia, pur riconoscendo l'impegno dell'attuale governo a risollevare la situazione economica attraverso le ultime normative sopra elencate, riteniamo che siano indispensabili ulteriori misure e strategie, anche di lungo periodo, mirate a risollevare lo scenario occupazionale.

Pertanto la Confapi ritiene che il percorso da intraprendere per andare verso un mercato del lavoro moderno e in grado di rispondere all'emergenza occupazionale giovanile debba muoversi su tre fronti principali:

- sistemi educativi e formativi di qualità;
- il ruolo centrale della contrattazione collettiva e degli enti bilaterali;
- il perfezionamento del passaggio istruzione / lavoro rafforzando il ruolo di placement delle strutture d'istruzione pubblica.

FENOMENI DI SKILL MISMATCHES E DI SKILL GAP, LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E L'INSERIMENTO LAVORATIVO

La crisi occupazionale ha colpito in modo particolare i giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni portando ad un tasso di disoccupazione giovanile che è aumentato di 9,7 punti percentuali raggiungendo anche valori vicini al 29%.

La situazione appare ancora più preoccupante se si considera che la creazione degli unici posti di lavoro è avvenuta grazie al largo impiego dei contratti atipici (contratti a termine, contratti di apprendistato, contratti a progetto e contratti d'inserimento) portando ad un mercato del lavoro italiano sempre più segmentato e diviso tra lavoratori di età matura che ricoprono impieghi stabili e protetti da un lato e lavoratori giovani che ricoprono posti precari con le tutele minime dall'altro

Tra le cause di questo scenario così compromettente figurano senza dubbio sia i fenomeni crescenti di skill mismatches e di skill gap; sia la formazione professionale spesso lacunosa e sia l' inserimento lavorativo poco regolamentato e di conseguenza poco monitorato.

In riferimento al primo tema, sui fenomeni di skill mismatches e skill gap, la Confapi, rappresentando tutto il panorama delle PMI italiane, può testimoniare in prima persona come

CONFAPI

le aziende italiane siano in difficoltà a reperire le competenze e le professionalità specifiche di cui hanno bisogno per essere competitivi nel mercato del lavoro odierno.

Il divario quindi riguarda soprattutto la qualità dell'istruzione prima e della formazione dopo dato che a mancare sono soprattutto le competenze tecniche e specifiche che dovrebbero essere garantite attraverso una combinazione di preparazione teorica e pratica, magari fatta direttamente sul campo.

Con l'ultima riforma dell'apprendistato avuta con il T.U. emanato lo scorso 28 luglio è stato fatto un notevole passo in avanti verso un modello di formazione specifico per le PMI in grado di promuovere la cultura della formazione aziendale e sviluppare le competenze utili ad affrontare un mercato del lavoro sempre più dinamico e selettivo.

Tuttavia, a nostro avviso, il T.U. non deve essere interpretato come un punto di arrivo bensì dovrebbe rappresentare solo l'inizio di un percorso verso una maggiore integrazione tra la formazione scolastica e universitaria ed il mondo del lavoro che porti ad una vera preparazione qualificante e concreta per i giovani.

In merito al tema della formazione professionale, da noi considerato di cruciale importanza come testimonia il punto 7 dell'Accordo Interconfederale in materia di apprendistato professionalizzante per le PMI sottoscritto da Confapi e Cgil, Cisl e Uil il 9 febbraio 2010, ribadiamo come la creazione di Fondi Interprofessionali e lo strumento della bilateralità siano di fondamentale importanza. Infatti la materia della formazione professionale, riguardando in primis le imprese e i lavoratori, deve essere gestita direttamente dalle parti sociali, datori di lavoro e OO.SS., i quali, attraverso la contrattazione collettiva, dovrebbero poter trovare di volta in volta la soluzione che meglio si adatti al contesto economico e al particolare settore produttivo.

Proprio perché le Parti sociali rappresentano gli attori principali nel campo della formazione, andrebbe ulteriormente stimolata la concertazione territoriale e andrebbe ulteriormente sviluppato il dialogo tra datori di lavoro e sigle sindacali anche attraverso la nascita di nuovi enti bilaterali in modo tale da favorire un maggiore incontro tra domanda e offerta.

Un notevole passo in avanti in tal senso è stato fatto con l'articolo 8 della legge n. 148/2011 che finalmente ha aperto la strada ai contratti aziendali con validità *erga omnes* e con l'art.

CONFAPI

10 della medesima legge, il quale prevede la possibilità di formare apprendisti e collaboratori a progetto con i fondi interprofessionali.

Pertanto la Confapi ritiene che queste misure, art. 8 e art. 10 della legge n. 148/2011, insieme alla disciplina generale contenuta nell'art. 2 del T.U. dell'apprendistato, rappresentino un ottima base di partenza per formare del personale qualificato anche se i veri protagonisti di questa partita sono le parti sociali le quali devono interpretare queste misure non come un fine ma come un mezzo attraverso cui inserire i giovani nel mercato del lavoro compatibilmente con le loro esigenze.

Riguardo alla problematica dell'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, anche in questo caso tutte le speranze sono riposte nel contratto di apprendistato il quale dovrebbe diventare il principale canale di ingresso per i giovani nel mondo del lavoro. Infatti tale istituto contrattuale, basandosi sulla creazione di un rapporto di lavoro a causa mista tra datore di lavoro e dipendenti, dovrebbe rappresentare la chiave per introdurre i giovani nel mercato del lavoro assicurando buoni risultati già nel breve periodo.

Tuttavia riscontriamo che sul fronte dell'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, attraverso gli strumenti di intermediazione, è stato fatto poco. Il passaggio dalla scuola/università al mondo del lavoro appare poco monitorato dagli istituti d'istruzione pubblici e poco incentivato dal governo. Se è vero che le Università svolgono anche funzioni di placement attraverso i tirocini curriculari e la pubblicazione on-line dei curriculum vitae degli studenti, è altrettanto vero che una volta finita tale esperienza e una volta terminato il corso di laurea, allo studente non rimane niente di concreto che lo introduca nel mondo del lavoro. Pertanto la funzione di ponte verso il mondo del lavoro che le università sono chiamate a svolgere andrebbe ulteriormente potenziata ed incentivata in un periodo come questo in cui domanda e offerta di lavoro tendono difficilmente ad incontrarsi.

Un'altra valida alternativa potrebbe essere rappresentata da investimenti di medio e lungo periodo da parte di soggetti istituzionali come le scuole, le università e gli enti bilaterali i quali dovrebbero concentrarsi sulla loro funzione di placement oltre che di formazione e sviluppo di competenze.

CONFAPI

Infine, sempre al fine di favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, potrebbe essere di grande aiuto anche la creazione di nuovi canali specializzati che, seguendo una logica di sussidiarietà, si andassero ad aggiungere ai soggetti già esistenti creando così una rete ulteriormente articolata per l'intermediazione al lavoro.

Ulteriore slancio all'inserimento di forza lavoro giovane nel processo produttivo, potrebbe derivare anche da politiche che si ispirino alla riduzione del costo del lavoro a carico delle imprese. Infatti, stando a contatto quotidianamente con il mondo delle PMI, rileviamo direttamente come le piccole e medie aziende rinuncino ad investire sui giovani principalmente a causa di una burocrazia oppressiva e a causa di un'elevata pressione fiscale. Pertanto un serio rilancio dell'occupazione giovanile che sia veramente tale dovrebbe passare anche e soprattutto per nuove misure di sostegno alle imprese mediante agevolazioni fiscali, detassazioni ed incentivi alla creazione di nuovi posti di lavoro.