

A tu per tu con la rappresentanza/22

Apprendistato, orientamento, ITS. Per un *recovery* che parta dai giovani

A colloquio con Marco Granelli (Presidente di Confartigianato)

A cura di Francesco Nespoli

Marco Granelli, già alla guida di Confartigianato Parma e Confartigianato Emilia Romagna poi, dal dicembre 2020 è il presidente di Confartigianato. Con lui abbiamo parlato di mercato del lavoro, competenze, ITS, assetti della rappresentanza.

Presidente, dai dati Istat sappiamo che l'Italia in questi anni ha perso un numero ingente di artigiani. Tra il 2011 e il 2019 artigiani e operai specializzati sono diminuiti del 16,4%. Come si può arrestare questa erosione di competenze? Ritiene utile una maggiore collaborazione con le istituzioni formative? Se sì, come e con quali?

Nell'attuale contesto economico e sociale segnato dalla pandemia anche l'artigianato versa in uno stato di grave sofferenza. Le rilevazioni del nostro Ufficio Studi mostrano come quest'anno una impresa artigiana su tre avrà gravi difficoltà nel proseguire l'attività, dato che si affianca alle 79mila aziende artigianali che nel 2020 hanno comunicato la cessazione della propria attività. L'impatto della pandemia è stato pesante anche sul mercato del lavoro, in particolare con riferimento ai giovani e alle donne, segmento sul quale l'Italia sconta un ritardo strutturale rispetto agli altri Paesi UE, nonché sul lavoro indipendente. Certamente le imprese artigiane si muovono in un contesto difficile, caratterizzato soprattutto da un elevato carico fiscale, anche sul lavoro, e da una scarsa efficienza dei servizi erogati dalla Pubblica amministrazione. È anche vero, tuttavia, che gli artigiani stanno dando prova di una grande resilienza come dimostrano tutte quelle imprese che hanno colto la sfida

della digitalizzazione e della transizione verde. I trend di lungo periodo stimano, d'altronde, che le imprese richiederanno nei prossimi anni il possesso di competenze green e digitali di importanza sia intermedia che elevata. In particolare, secondo i dati di Confartigianato, il 60% delle assunzioni nelle MPI richiede competenze digitali, il 52% competenze matematico – informatiche e per il 36% skills nelle tecnologie 4.0. Questo scenario rende quindi necessario avere, da un lato, giovani sempre più specializzati e, dall'altro, coinvolgere la forza lavoro già occupata nei processi di riorganizzazione e/o riconversione dei settori manifatturieri e dei servizi. Sul versante delle competenze dei giovani c'è quindi la necessità di costruire una progettualità condivisa, un'integrazione tra il mondo scolastico e formativo e quello produttivo. Occorre pertanto avviare importanti investimenti sulle competenze professionali: i giovani rappresentano una priorità e non si possono rinviare riforme e misure specifiche che consentano di superare alcune criticità strutturali del nostro Paese che riguardano il mismatch tra la domanda e l'offerta di lavoro che si traduce in un mismatch tra le competenze richieste dal mondo del lavoro e quelle acquisite nel sistema educativo, la carenza nelle competenze STEM, le basse percentuali di raggiungimento dei titoli di studio secondari e terziari e, infine, livelli preoccupanti di abbandono precoce degli studi. Anche la formazione continua è chiamata a svolgere un ruolo determinante nel rilancio della crescita, nel recupero della competitività e nel ristabilimento dei livelli occupazionali. Per tale ragione il rilancio del sistema delle politiche attive va perseguito con il rafforzamento della sussidiarietà, attraverso una maggiore collaborazione pubblico - privato. Anche i Fondi Interprofessionali, a cui vanno tuttavia garantite risorse adeguate, e

strumenti quali il Fondo Nuove Competenze possono contribuire alla graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza sanitaria, innalzando il livello del capitale umano nel mercato del lavoro.

Al centro della ripartenza va, quindi, messa la centralità del lavoro: risorse ed energie importanti vanno allocate per creare impresa, lavoro vero e di qualità, come quello delle PMI, declinando gli obiettivi di policy del Recovery Plan in concrete azioni per rimuovere gli ostacoli che scoraggiano le imprese ad assumere.

La parola giovani però sembra scomparsa dall'agenda politica, proprio nel momento in cui si deve affrontare il nodo del Recovery Fund, il cui nome proprio è Next Generation EU. Quali interventi metterebbe tra le prime tre priorità per favorire l'accesso dei giovani al mondo del lavoro?

La prima naturale misura per contrastare la forte decrescita del tasso di occupazione giovanile è quella di investire sulle competenze professionali puntando sull'apprendistato. Ridurre il mismatch di competenze significa intercettare i reali fabbisogni delle imprese e sostenerle concretamente nell'investimento sulla formazione on the job, incentivando il ricorso all'apprendistato non solo duale ma anche professionalizzante. L'impresa che assume apprendisti va premiata anche perché, sostenendo un importante onere formativo, decide di investire sul proprio futuro attraverso la formazione dei giovani assunti. L'apprendistato, infatti, in quanto contratto di lavoro a tempo indeterminato ha caratteristiche di stabilità: l'imprenditore artigiano che intende assumere un giovane apprendista ha una prospettiva occupazionale di medio – lungo periodo e la volontà di investire per la crescita della propria impresa. Bisogna quindi sostenere le imprese in questo importante investimento. In particolare, l'apprendistato di I livello sconta ancora delle rigidità burocratiche che vanno superate e non ha assunto quella convenienza economica che potrebbe spingere i datori di lavoro ad adottarlo. Da tale ultimo punto di vista va quindi previsto un contributo a copertura del costo dell'apprendista (retribuzione contrattuale ed oneri), anche alla luce dell'importante componente formativa insista nel contratto. In questo ambito andrebbe rilanciata anche l'alternanza scuola lavoro che, insieme all'apprendistato duale, può portare ad un rinnovato rapporto tra scuola e lavoro. Analogamente l'apprendistato professionalizzante, che rappresenta la migliore modalità di formazione on the job per i settori tipici del made in Italy, va sostenuto attraverso il ripristino della decontribuzione totale per i primi tre anni di contratto per le imprese artigiane e in ogni caso per quelle fino a 9 dipendenti e garantendo specifici e stabili incentivi per la copertura dei costi sostenuti dalle imprese per la formazione e l'affiancamento dell'apprendista.

Va poi avviata una riforma del sistema di orientamento che consenta di guidare i giovani e le loro famiglie verso percorsi formativi che tengano conto sia degli interessi e delle aspirazioni personali che delle prospettive occupazionali. Un orientamento efficace e strutturato in tutto il percorso formativo ma con una attenzione specifica nei momenti di passaggio da un ciclo di studi ad un altro (tra le scuole medie e le superiori e tra le superiori e l'università) consentirebbe di contrastare fenomeni preoccupanti come il mismatch di competenze e la dispersione scolastica. È quindi necessario sviluppare relazioni continuative e fiduciarie tra scuola e mondo del lavoro, facendo conoscere ed apprezzare lavori o professioni poco conosciuti oppure intervenendo su eventuali pregiudizi o semplicemente sulla mancanza di informazione.

In un'ottica di sistema va, infine, sostenuto un rilancio dell'istruzione e della formazione tecnica e professionale, anche grazie al sistema di orientamento, in quanto si tratta di percorsi che prevedono in uscita la maggior parte delle figure professionali richieste dalle imprese, collegate alle filiere produttive della manifattura e del Made in Italy, alle nuove tecnologie e che spesso sono figure di difficile reperimento. La qualità formativa di tali percorsi va assicurata attraverso uno stretto collegamento con i sistemi produttivi strategici dei territori per una facile transizione nel mondo del lavoro, potenziando le attività didattiche laboratoriali e di alternanza scuola lavoro. A tale proposito va, purtroppo, ancora una volta rimarcato come la formazione professionale rappresenti una scelta residuale, come dimostrato dai primi risultati sulle iscrizioni all'anno accademico 2021/2022 pubblicati dal Ministero dell'Istruzione e dai quali emerge come i Licei, con il 57,8% delle preferenze, si confermino in testa alle scelte delle studentesse e degli studenti, seguiti dagli Istituti tecnici, con il 30,3% delle iscrizioni (30,8% un anno fa), e dai Professionali, scelti soltanto dall'11,9% degli studenti (12,9% lo scorso anno).

Come Confartigianato, cosa pensate del potenziamento degli ITS, su quale si è soffermato anche il Premier Mario Draghi nel suo discorso di insediamento?

L'utilizzo crescente delle tecnologie digitali, intensificatosi durante la pandemia Covid-19, profila una domanda di lavoro caratterizzata da una maggiore diffusione di competenze digitali. Conseguentemente, occorre avviare importanti investimenti sulle competenze professionali, ad incominciare proprio dall'utilizzo delle tecnologie digitali. In tale ottica un obiettivo importante è quello di costruire una filiera della formazione professionale che parta dalle scuole superiori e trovi il suo completamento negli ITS che costituiscono

un laboratorio per la formazione di nuove competenze e profili professionali.

Gli ITS d'altronde si caratterizzano per una forte integrazione con il mondo produttivo, dal momento che la maggior parte dei docenti proviene dal mondo del lavoro, e per elevati tassi di inserimento lavorativo dei giovani. Per questa ragione vediamo con favore l'incremento delle risorse destinate a questi percorsi, operato dall'ultima legge di bilancio, nonché l'individuazione di ulteriori risorse all'interno del PNRR per il loro sviluppo e riforma.

Uno dei dossier sul tavolo del governo è quello della riforma degli ammortizzatori sociali. Quale contributo può portare l'esperienza dell'artigianato e del FSBA?

La riforma deve mirare a rendere universali le tutele eliminando le aree di non copertura, mantenendo e valorizzando le specificità settoriali.

Partendo dall'attuale impianto del D.Lgs. n. 148/2015 è necessario migliorarlo ampliando i campi di applicazione degli strumenti oggi esistenti, abrogando la cassa integrazione in deroga, e semplificando le procedure di utilizzo, assicurando certezze interpretative e applicative alle aziende e agli operatori.

La semplificazione non si realizza tuttavia attraverso un unico ammortizzatore sociale uguale per tutti i settori che mortificherebbe le esperienze positive maturate nell'artigianato: la riforma deve poggiare su una analisi storica e articolata per settori degli ammortizzatori sociali.

La presenza nell'artigianato di un ammortizzatore sociale di riferimento (FSBA), con regole e semplici e confezionate su misura per le imprese di minori dimensioni, è un elemento di specificità da valorizzare e non da eliminare.

Vogliamo quindi che ci siano riconosciute la specificità e l'efficacia delle buone pratiche che abbiamo realizzato. Durante il 2020 con il Fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato abbiamo assicurato un sostegno straordinario erogando prestazioni per oltre 2 miliardi a 750mila lavoratori e 211mila aziende. Abbiamo anche allargato il campo a prestazioni di welfare e di sanità integrativa, dimostrando così che il nostro sistema della bilateralità funziona ed è indispensabile per mettere in sicurezza famiglie e lavoratori.

Poco prima del suo insediamento è stato firmato l'Accordo Interconfederale sulla riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali che completa l'attuazione del modello contrattuale siglato 4 anni prima e che affida alla contrattazione di secondo livello il compito di creare le condizioni normative e salariali

per rendere più competitive le imprese. Come potremo misurare se questi obiettivi saranno raggiunti?

Si tratta di un'intesa, firmata in piena pandemia, che stabilisce le regole per l'avvio e il prosieguo dei negoziati per il rinnovo dei contratti collettivi dell'artigianato, scommettendo sulla ripresa. L'Accordo Interconfederale del 26 novembre 2020 che abbiamo condiviso con Cgil, Cisl, Uil fissa il nuovo perimetro entro cui dovrà muoversi la contrattazione collettiva del comparto sia a livello nazionale che territoriale, con l'obiettivo di arrivare ad una semplificazione del numero dei contratti collettivi a quattro: Manifatturiero, Servizi, Autotrasporto, Edilizia.

Come potremo misurare il raggiungimento degli obiettivi di competitività? In primo luogo noi crediamo che buone relazioni sindacali basate su un metodo cooperativo e partecipativo e regole condivise siano la premessa più importante per dare stabilità al comparto e quindi favorire la competitività delle imprese, che proprio per dimensioni e caratteristiche hanno più che mai bisogno di offrire serenità e lavoro di qualità ai collaboratori. Inoltre, il nostro sistema di relazioni sindacali pone fra i propri pilastri la bilateralità.

Come ha reagito secondo lei la contrattazione territoriale (tipicamente artigiana) alla crisi COVID?

Nel febbraio 2020 siamo stati i primi a firmare un accordo sindacale che estendesse le tutele del nostro sistema di ammortizzatore sociale FSBA alle aziende costrette a chiudere per "Covid19" quando la pandemia muoveva i suoi primi passi. E l'abbiamo fatto con un accordo sindacale a valere per l'intero territorio nazionale, anticipando anche i provvedimenti governativi che di lì a poco sarebbero stati presi. Di questo siamo molto orgogliosi. Come dell'aver dato una immediata risposta alle aziende che intendevano riaprire in sicurezza durante il primo *lockdown* e dopo i primi giorni di disorientamento che nelle imprese avevano portato anche ad agitazioni e scioperi. Abbiamo così firmato un Protocollo generale, insieme alle altre associazioni della rappresentanza, e da allora in poi altri ne sono seguiti, tutti ispirati al primo modello. Inoltre, con grande senso di responsabilità abbiamo ripreso la discussione per i rinnovi dei contratti collettivi a tutti i livelli che col tempo e gradualmente ha anche offerto i suoi primi risultati.

L'accordo conferma l'obiettivo della piena rappresentanza contrattuale delle imprese associate. Ciò significherà che punterete al superamento della separazione

basata sul dato dimensionale? Quale sono le alternative in prospettiva nell'artigianato? È favorevole a un intervento di legge su questa materia?

Da anni noi rappresentiamo anche imprese non artigiane e firmiamo contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili anche da imprese non iscritte all'Albo. L'Accordo interconfederale del 26 novembre 2020 non fa altro che confermare e rilanciare il principio già condiviso con i sindacati confederali 4 anni fa: la nostra rappresentanza contrattuale, da tempo ormai, si esprime anche fuori dall'ambito dell'artigianato, quasi come una "naturale" evoluzione della crescita dimensionale e organizzativa delle aziende che rappresentiamo e assistiamo. Anche per questo l'obiettivo è una nuova legge quadro per l'artigianato che sostituisca quella attuale – che era già obsoleta 35 anni fa quando venne emanata – superando gli anacronistici limiti dimensionali posti per l'impresa artigiana e legando la definizione di impresa artigiana alla natura di impresa diffusa sul territorio, al valore artigiano che da sempre contraddistingue l'eccellenza manifatturiera del made in Italy nel mondo. Quanto al delicato tema della misurazione della rappresentatività datoriale, ritengo che una eventuale norma di legge in materia non possa essere adottata senza prima coinvolgere appieno nella sua costruzione le principali Organizzazioni di rappresentanza.