

AUDIZIONE DELL'UNIONCAMERE

**INDAGINE CONOSCITIVA SULLA GESTIONE DEI SERVIZI PER IL
MERCATO DEL LAVORO E SUL RUOLO DEGLI OPERATORI
PUBBLICI E PRIVATI**

XI COMMISSIONE (LAVORO PUBBLICO E PRIVATO)

Camera dei Deputati

Roma, 30 settembre 2014

Sommario

PREMESSA.....	4
INTRODUZIONE.....	4
SCENARIO.....	7
Il disallineamento di competenze nei settori e nei territori	8
Il disallineamento di competenze nei livelli di istruzione e nelle professioni.....	9
I canali di assunzione e le opportunità esperienziali in azienda.....	13
IL SISTEMA CAMERALE ITALIANO NELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	15
Garanzia Giovani: la rete degli Sportelli camerali per l'autoimprenditorialità.....	16
Un sistema nazionale di certificazione delle competenze: le Camere di commercio in Germania e in Italia	18
UN CONTRIBUTO OPERATIVO ALL'INDAGINE.....	20
L'integrazione delle Camere di commercio nella rete del collocamento pubblico.....	21
L'attivazione di un servizio camerale per la certificazione delle competenze.....	25
La valorizzazione degli Sportelli per l'imprenditorialità nell'ambito della Garanzia Giovani.....	27

PREMESSA

L'indagine conoscitiva avviata dalla Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei Deputati costituisce un passaggio importante per consentire la più efficace programmazione di interventi attraverso cui **favorire il superamento del grave “problema occupazionale” che affligge il nostro Paese**, anche attraverso una ridefinizione dei Servizi per l'Impiego (SPI) che consenta la rimozione degli ostacoli alla base del persistente disallineamento fra la domanda e l'offerta di lavoro.

Al riguardo, l'Unioncamere – in rappresentanza del sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura – può fornire un importante contributo di conoscenza e di proposta ai lavori della Commissione.

INTRODUZIONE

L'Italia – come noto – si caratterizza oggi, anche rispetto ai partner dell'Ue, oltre che per una **disoccupazione giovanile che ha superato il 40%**, a fronte di una **persistente difficoltà incontrata dalle imprese nel reperire le professionalità di cui hanno bisogno**, per un dato record quanto a giovani “Neet” (oltre 2 milioni di giovani tra 15 e 29 anni, pari quasi a un quarto della fascia d'età, che non studiano né lavorano) e per più **elevati tassi di abbandono scolastico-formativo**. Al riguardo, si consideri inoltre che nel nostro Paese **meno del 4% degli under 29 fa pratica in azienda**, un dato decisamente contenuto rispetto alla media europea del 12,9% e al “picco” del 22,1% della Germania.

Sono dati che dimostrano che – come rilevato anche nel Piano “La buona scuola”, recentemente varato dal Governo italiano – passano gli anni, ma, nel nostro Paese, la separazione tra istruzione e lavoro resta.

In questo scenario, **appare prioritario dare impulso a iniziative mirate a rendere sempre più stretto il collegamento tra politiche formative e mondo della produzione**, agevolando così l'ingresso dei nostri giovani nel mondo del lavoro. Del resto, il sostanziale disallineamento tra profili in uscita dal sistema formativo ed esigenze delle imprese (i cui effetti, di fatto, sono incorporati nell'elevata disoccupazione giovanile) è imputabile, da un lato, alle modalità con cui le famiglie e i giovani operano le loro **scelte di investimento formativo** e, dall'altro lato, a una **limitata efficacia delle iniziative finalizzate a far coincidere domanda ed offerta di formazione e di lavoro**.

Si tratta, in sostanza, di individuare un complesso di misure con cui l'Italia cerchi di rispondere alle sollecitazioni rivolte dall'Unione europea ai Paesi membri affinché – in un periodo di crisi economica globale – questi ultimi si **dotino di servizi e di strumenti che consentano al maggior numero di persone**, in particolare ai giovani in cerca di prima occupazione e ai potenziali Neet, **di aumentare la propria occupabilità**.

In linea generale, per contribuire a rafforzare i rapporti tra sistemi formativi e sistemi produttivi si ritiene opportuno **rafforzare i percorsi di orientamento per tutti i giovani**, al fine di facilitare una scelta consapevole del percorso di studio e di favorire la conoscenza delle opportunità e degli sbocchi lavorativi, e diminuire **il divario tra scuola-formazione e lavoro**, in un'ottica di integrazione e interazione tra sistemi, sviluppando e rendendo stabili le occasioni di contatto e collaborazione tra mondo dell'istruzione e dell'impresa, **potenziando l'apprendimento basato su esperienze concrete di lavoro**. In merito, infatti, occorre sottolineare che **stage, tirocini e alternanza – al di là della loro valenza formativa e, in tanti casi, occupazionale – ne hanno una prettamente orientativa** in quanto offrono ai ragazzi un'occasione di conoscenza pratica e attiva per scoprire ed esplorare, da un lato, cos'è realmente il mondo del lavoro e, dall'altro, se stessi, i propri talenti e la propria strada.

Serve in sostanza anche **un cambio di marcia nei rapporti tra sistemi formativi e mondo del lavoro**, nella convinzione che il dialogo tra i due ambiti risulti decisivo anche per far maturare nelle imprese la piena consapevolezza del ruolo e della rilevanza che risorse umane più qualificate e specializzate possono ricoprire nei sistemi produttivi in un'ottica di benefici a medio e lungo termine. Ciò significa **raccordare maggiormente l'offerta formativa con le esigenze del mondo del lavoro e del territorio**, ponendo un'adeguata attenzione al tema dell'**analisi dei fabbisogni professionali e formativi espressi dai sistemi produttivi, dell'orientamento dei giovani e dell'alternanza scuola lavoro**.

Sono temi in merito ai quali, peraltro, il Sistema camerale – in ragione dell'attività svolta – si è visto progressivamente riconoscere nuovi ruoli e funzioni che vedono le **Camere di commercio quali enti privilegiati per integrare, come punto di sintesi, le conoscenze del sistema economico con le istanze del mondo associativo** favorendo l'innovazione e il miglioramento dei livelli qualitativi del sistema dell'istruzione e della formazione in rapporto **ai fabbisogni del mondo del lavoro, all'occupabilità dei giovani e allo sviluppo del Paese**.

Un elemento fondamentale per la riuscita dei processi di riforma in atto, infatti, risiede proprio nella capacità di **mettere in rete e far collaborare tutti i soggetti** impegnati per migliorare la qualità dell'offerta integrata di servizi di istruzione, formazione e lavoro come presupposto per lo sviluppo dei sistemi produttivi e dell'occupazione. È fuor di dubbio, del resto, che la riuscita di qualsiasi misura, programma o iniziativa nel campo delle politiche attive del lavoro presuppone che tutti i soggetti in qualche modo coinvolti siano chiamati a operare organicamente nell'ambito della **cornice unitaria di coordinamento interistituzionale** e nel **dialogo con il partenariato economico e sociale, che trova nel sistema delle Camere di commercio italiane una delle sue principali espressioni.**

Tra le principali cause alla base dell'aumento della disoccupazione (in primis quella giovanile, che – nonostante alcuni recenti segnali di rallentamento – non sembra aver ancora chiaramente imboccato un sentiero di miglioramento, si collocano quelle **“asimmetrie informative” dovute al carente collegamento** (sul piano informativo, funzionale e normativo) tra i diversi attori pubblici e privati in campo, a livello nazionale e territoriale, e tra questi e i diversi segmenti dell'offerta di lavoro.

È pertanto proprio su questi aspetti, direttamente legati all'offerta di servizi e di strumenti a sostegno della domanda di lavoro, che **occorre intervenire con provvedimenti di tipo strutturale attraverso cui migliorare:**

- **l'efficacia delle azioni** poste in essere dai diversi soggetti pubblici (Ministero del Lavoro e suoi enti strumentali, Regioni, Comuni, Servizi Pubblici per l'Impiego, Camere di commercio, ecc.) e privati (Agenzie per il Lavoro, Agenzie Formative, ecc.) attraverso opportuni meccanismi di integrazione e attraverso la piena affermazione della logica del “risultato”;
- **la trasparenza tra domanda e offerta di lavoro**, raggiungibile attraverso un mercato del lavoro meno segmentato, meglio raccordato e più funzionante nelle sue diverse componenti.

Tutto questo all'interno di uno scenario che impone, da un lato, un **più stretto legame tra politiche industriali e politiche attive del lavoro** (per rafforzare ambiti di attività produttiva e profili imprenditoriali a maggiore possibilità di crescita occupazionale anche con interventi di sostegno all'imprenditorialità) e al contempo, sul fronte della politica economica europea e nazionale, un **più deciso orientamento a sostegno della domanda interna**, sia nella componente dei consumi delle famiglie che in quella degli investimenti pubblici e privati.

Ciò premesso, con il presente documento il Sistema camerale intende fornire un contributo concreto ai lavori della Commissione **evidenziando i motivi tuttora alla base del disallineamento tra domanda e offerta di professioni e di competenze nel Paese**, attraverso l'analisi dei dati più recenti resi disponibili attraverso il *Sistema Informativo Excelsior*, realizzato da Unioncamere e dal Ministero del Lavoro, e **proponendo, proprio a partire dalle criticità rilevate, alcune misure di intervento** nell'ottica di favorire un più stretto raccordo e integrazione tra i diversi soggetti impegnati sul versante dei servizi per l'impiego, anche valorizzando l'apporto che le Camere di commercio possono fornire in questo quadro.

SCENARIO

Tra le iniziative più rilevanti attuate dal Sistema camerale sul versante del monitoraggio e del supporto alla definizione di misure sul tema del lavoro e della formazione, vi è la realizzazione - in collaborazione con il Ministero del Lavoro e con l'Unione Europea - del *Sistema Informativo Excelsior sui fabbisogni occupazionali e professionali espressi dalle imprese* che, attraverso un'indagine annuale sui programmi di assunzione di un campione di oltre 100 mila imprese dell'industria e dei servizi con almeno un dipendente, offre un quadro permanentemente aggiornato delle tendenze evolutive e delle principali caratteristiche della domanda di lavoro nel nostro Paese.

Il *Sistema Excelsior*, in particolare, fornisce una conoscenza aggiornata, sistematica e affidabile dei fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese nei diversi settori di attività economica e per ciascuna delle province italiane, **consolidandosi quale base informativa utilizzabile sia dai diversi livelli di governo – locale, regionale e nazionale – per la predisposizione di interventi *ad hoc*** (politiche attive del lavoro, orientamento, programmazione della formazione, ecc.), **in ciascuna area e per ciascun segmento del mercato del lavoro, sia da studenti, famiglie e coloro che sono alla ricerca di occupazione**, per conoscere tutti gli elementi in grado di costruire i percorsi formativi e professionali maggiormente spendibili sul mercato del lavoro.

Nel vasto apparato informativo che il Sistema mette a disposizione, ai fini conoscitivi della Commissione vale la pena soffermarsi sull'analisi puntuale di quella porzione della domanda di professioni e di competenze che le imprese esprimono, ma che non trova un soddisfacente riscontro nell'offerta di lavoro presente sul mercato (*skill mismatch*), determinando – di conseguenza – squilibri più o meno consistenti nel mercato del lavoro (All.1).

Il disallineamento di competenze nei settori e nei territori

L'analisi della quota di assunzioni "difficili da reperire" (sia in termini di imprese che segnalano il fenomeno sia per quanto concerne le assunzioni su cui esso si manifesta) rappresenta una *proxy* efficace, semplice e di immediata lettura, del disallineamento presente tra domanda e offerta sul mercato del lavoro: quanto più è elevata tanto più vi è squilibrio per eccesso di domanda (e/o carenza di offerta); quanto più è bassa, allora lo squilibrio è dovuto a carenza di domanda (e/o eccesso di offerta).

Dal dettaglio dell'ultima indagine condotta, relativa ai programmi occupazionali per il 2014, emerge come, nonostante il lieve incremento delle assunzioni programmate (oltre 613 mila, un livello, comunque storicamente basso), l'accumulo di un consistente stock di offerta di lavoro nel corso degli anni di crisi fa sì che **le difficoltà incontrate dalle imprese nel reperire quei profili professionali che le stesse intendono assumere siano complessivamente più contenute rispetto al passato, ma rivelino, al contempo, alcune criticità "strutturali" nell'incontro fra domanda e offerta di lavoro.**

Il permanere nel tempo di questa "area grigia", quindi, deve essere contrastato con adeguate politiche del lavoro che impediscano la dispersione delle opportunità occupazionali offerte dal sistema produttivo.

Sulla base dei dati del *Sistema Informativo Excelsior*, emerge come i segnali di difficoltà siano espressi dal 15,9% delle imprese che prevedono per il 2014 di assumere, quota solo in lieve discesa dal 2013, ma nettamente ridimensionata rispetto al 2010, quando tale percentuale sfiorava il 38%.

Il seppur lievissimo rialzo delle assunzioni nel 2014 rispetto al 2013, segnalato poc'anzi, fa comunque emergere qualche sporadico segnale in controtendenza: nel Nord-Ovest (un decimo di punto oltre il dato del 2013) e per le imprese con almeno 50 dipendenti (dal 26,6 al 27,3%), infatti, appare in crescita la quota delle realtà che dichiarano difficoltà di reperimento di personale.

Visto tale fenomeno dal lato dei flussi di personale in entrata nelle imprese italiane, **le assunzioni che le imprese ritengono difficili da reperire nel 2014 sono di poco più di 61 mila "unità", pari al 10% delle entrate totali previste:** sia per valore assoluto, sia per quota sul totale, si tratta dei livelli più bassi sostanzialmente dall'inizio degli anni Duemila. Pur manifestando un andamento del tutto simile a quello generale, le difficoltà di reperimento si mantengono costantemente più basse nel Mezzogiorno, rispetto al Centro e al Nord del Paese. Una dinamica che, del resto,

è coerente con i diversi livelli della disoccupazione, vale a dire con la diversa ampiezza del “bacino” di persone alla ricerca di un impiego, a cui le imprese si rivolgono per le assunzioni che intendono effettuare: nel 2014, la quota di assunzioni difficili da reperire è compresa fra il 12,6% del Nord-Ovest e il 7% dell’Italia meridionale e insulare.

Anche rispetto ad altre dimensioni di analisi, **le differenze tra le diverse tipologie di imprese nelle difficoltà di reperimento non si modificano nel corso del tempo**: queste rimangono al di sotto dell’8% nelle imprese sotto i 250 dipendenti, mentre superano il 12% in quelle di taglia dimensionale superiore, proprio in relazione alla crescente propensione delle imprese all’assunzione all’aumento della loro dimensione.

Seppure in attenuazione, la quota delle assunzioni di difficile reperimento presenta, tra i diversi comparti di attività, sia dell’industria che dei servizi, un range di valori abbastanza ampio, in conseguenza sia delle diverse e specifiche professionalità di cui ciascun comparto necessita (che ovviamente possono essere presenti sul mercato in misura diversa, anche da un territorio all’altro), sia della disponibilità individuale a svolgere le professioni richieste.

Nel complesso dei settori, la quota delle assunzioni ritenute difficili da reperire si dispone lungo un ranking che va dal solo 3% delle *public utilities* (minimo fra tutte le categorie merceologiche, sia dell’industria che dei servizi) al massimo del 24,5% dell’informatica-TLC. Un segnale, quest’ultimo, che su settori a elevato contenuto tecnologico le possibilità di trovare personale in grado di ricoprire le mansioni scoperte tendono ad assottigliarsi, indicando il verificarsi di problematicità, pure in presenza di un’ampia offerta di lavoro. Anche in alcuni settori più tipici della specializzazione produttiva italiana, come le industrie della meccanica e la metallurgia, le difficoltà di reperimento riguarderanno circa un quinto delle figure che potenzialmente le imprese sarebbero disposte ad assumere (10 punti percentuali oltre la media di tutti i settori produttivi).

Il disallineamento di competenze nei livelli di istruzione e nelle professioni

Nell’attuale contesto di forte squilibrio dovuto all’eccesso di offerta, che a sua volta contribuisce a mantenere più basse le difficoltà di reperimento da parte delle imprese, emerge una significativa eccezione che riguarda i laureati, per i quali la quota di assunzioni difficili da reperire risulta pari al 20%, esattamente doppia della media, nonché in aumento rispetto al 2013 (un punto e mezzo in più): un’eccezione, questa, anche rispetto agli altri titoli di studio. Un fenomeno che non è certo imputabile

all'aumento delle assunzioni di laureati, che anzi presentano la crescita più contenuta. Per i diplomati, i più vicini alla media con una quota del 10,2%, si registra un calo della medesima di 1,5 punti. Per i qualificati, che pure presentano una fortissima crescita, la difficoltà di reperimento passa dall'11,5 al 9,1% (-2,4 punti) e per le persone senza preparazione specifica si scende dall'8 al 6,8% (-1,2 punti). Quale che sia la variazione da un anno all'altro, l'incidenza della difficoltà di reperimento ha un andamento del tutto proporzionale al livello di istruzione richiesto.

Se in generale, le difficoltà di reperimento del personale da assumere possono avere una duplice causa, una carenza quantitativa dell'offerta oppure una carenza qualitativa, i laureati si distinguono dagli altri gruppi anche per la diversa composizione delle problematicità tra questi due ordini di difficoltà e per il loro diverso andamento tra il 2013 e il 2014. Va, tuttavia, evidenziato un **incremento delle motivazioni legate alle competenze e alla preparazione dei laureati**, che nel 2014 raggiungono il 9,3% del totale, contro il 7,8% dello scorso anno. In questo caso, le difficoltà di reperimento, quindi, aumentano non perché vi sia una domanda in crescita particolarmente elevata, o perché vi sia stato un calo dell'offerta (l'aumento dei disoccupati con un titolo universitario durante il 2013 è peraltro risultata la più alta in assoluto), bensì perché risultano in crescita i casi di valutazione negativa del profilo formativo ed esperienziale dei candidati.

Per tutti i livelli di istruzione diversi dalla laurea, **le maggiori difficoltà di reperimento sono dovute (e continuano a esserlo) all'inadeguatezza dei candidati**, sebbene con un ordine di grandezza decisamente inferiore ai laureati: il 6,6% per i diplomati, il 5,5% per i lavoratori in possesso di una qualifica professionale. Per contro, in questi gruppi, le ragioni di natura quantitativa hanno un riflesso più contenuto nella difficoltà di reperimento (fra il 2,7 e il 3,6%).

Su scala aggregata, la riduzione delle difficoltà di reperimento tra 2013 e 2014 è diffusa ad alcuni tra i principali grandi gruppi di professioni, ma è più sensibile per le professioni del commercio e dei servizi (dall'11,6 al 9,2%), per le professioni non qualificate (dal 4,6 al 3%) e per le professioni operaie specializzate (dal 14 all'11,7%).

La difficoltà di reperimento si riduce anche per le professioni impiegatizie d'ufficio (dal 7,3 al 7,2%), e per le professioni di alta specializzazione (dal 22 al 20,9%). Per le figure dirigenziali, la quota di quelle considerate difficili da individuare si alza dal 27,1 al 29,9%. Professioni tecniche e professioni operaie dei conduttori di impianti sono invece i due gruppi per i quali le assunzioni difficili da reperire aumentano sia

per numero (+350 e +1.130) sia per incidenza sul totale (dal 16,2 al 17% le prime, dall'8,3 al 9,5% le seconde).

Pochi punti di variazione da un anno all'altro delle quote non cambiano, tuttavia, l'incidenza che le assunzioni di difficile reperimento hanno nei diversi gruppi di professioni e che risulta abbastanza diversificata: decisamente superiore alla media per le professioni più qualificate nel loro insieme (il 18,5%) solo leggermente superiore per le professioni operaie (10,8%), in particolare quelle specializzate (11,7%), inferiore alla media, anche se non di molto, per le professioni di livello intermedio (8,7%), con un minimo del 7,2% per quelle impiegatizie, mentre risulta decisamente bassa (appena il 3%), per le professioni non qualificate.

Scendendo nel dettaglio delle professioni – a partire dai profili maggiormente qualificati e, in gran parte dei casi ritenuti “introvabili” a causa della forte richiesta proveniente dalle imprese – restano difficili da reperire 2.100 Analisti e progettisti di software su 5.500, 1.700 Tecnici della vendita e della distribuzione su 8mila, mille Tecnici programmatori su 3.400. Motivazioni legate a una certa inadeguatezza formativa o alla carenza di persone interessate ad esercitare la professione spiegano invece, nell'opinione delle imprese, la difficoltà di reperimento di alcuni profili di media qualificazione. Tra questi, 6.700 Commessi su quasi 60mila ricercati e 3.500 Camerieri su 68.600. Carente formazione o modesta esperienza accompagnano la difficile richiesta di alcuni profili operai, tra i quali spiccano gli attrezzisti di macchine utensili (difficili da reperire 1.200 unità su 4.500) e i Meccanici e montatori di macchinari industriali (tra i quali gli “introvabili” sono 800 su un totale di 4.300 ingressi).

Andando a esaminare in dettaglio le motivazioni in cui si annida il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, secondo le dichiarazioni delle imprese, si evince che **il fattore più rilevante (raccolge quasi la metà delle indicazioni) risiede nel gap di competenze, ascrivibile alla formazione non adeguata, alla mancanza della necessaria esperienza o delle caratteristiche personali adatte allo svolgimento della professione.** L'importanza che questo aspetto assume nell'analisi del *mismatch* richiama l'attenzione sulla necessità di non perdere di vista il **monitoraggio dell'efficacia del sistema formativo**, complessivamente considerato, affinché non venga tralasciato il compito di fornire una risposta ai bisogni tecnico-applicativi delle imprese. Questa manutenzione e questo raccordo possono certamente fruire del ruolo dei corpi intermedi che “vivono” il territorio e che sono in grado di fare da ponte tra le esigenze delle imprese e mondo della formazione. Il gap di competenze è

particolarmente evidente nella professioni medium-skill, in cui le imprese tendono verosimilmente a ricercare un grado di professionalità più elevato rispetto a quello posseduto dai candidati all'assunzione.

Sul ruolo delle competenze specifiche della professione da svolgere, il Sistema Informativo Excelsior da tempo cerca di fare luce per fornire un quadro più dettagliato possibile a quanti sono chiamati a disegnare politiche per la formazione e il lavoro (restringendo in questo caso il campo di analisi alle sole assunzioni non stagionali). **La carenza nei candidati di competenze specifiche legate alla professione da svolgere è considerata un problema in un caso su dieci**, ma il fenomeno assume una dimensione maggiore soprattutto nelle professioni high-skill. In particolare, gli specialisti in contabilità e problemi finanziari, gli ingegneri energetici e meccanici, gli analisti, progettisti di software, i tecnici programmatori, i tecnici esperti in applicazioni e i tecnici della distribuzione sono tutti casi in cui le imprese sarebbero portate a considerare un prerequisito la padronanza di specifici strumenti tecnico-scientifici e, invece, i candidati selezionati si dimostrano carenti (quantitativamente o qualitativamente) sotto questi aspetti, in misura sensibilmente superiore alla media delle professioni (dal doppio al triplo della stessa).

In seconda battuta, a motivare il disallineamento tra domanda e offerta si colloca il gap di aspettative (con il 28% circa delle indicazioni), che ha a che fare soprattutto con caratteristiche più proprie dell'offerta, ossia con un livello di attese dei candidati che è superiore a quanto viene loro proposto, oltre al fatto che sul segmento di operatività dell'impresa vi sono poche persone che esercitano, o che intendono esercitare, la professione per cui sono ricercate. Non deve stupire dunque che questo tipo di difficoltà sia più sensibile per le professioni low-skill.

A completare il quadro, è il **gap di offerta** (con il 17% delle indicazioni) che è ascrivibile alla mancanza di strutture in grado di formare la specifica/nuova professione ricercata o, ancora, perché in alcuni casi l'offerta di profili in possesso di un determinato percorso formativo/esperienziale può risultare sottodimensionata rispetto alla domanda manifestata dalle imprese in un determinato territorio. Questo tipo di difficoltà va a colpire principalmente le **figure di livello più alto** (a elevata specializzazione o tecniche), lasciando spazio anche in questo caso a un intervento di tutte quelle istituzioni che possono essere in grado di **agire sull'orientamento scolastico e universitario** per raggiungere una maggiore aderenza con i profili professionali ricercati, frequentemente in grado di fornire un forte tasso di innovatività ai processi aziendali.

I canali di assunzione e le opportunità esperienziali in azienda

Al di là di delle caratteristiche delle difficoltà di reperimento messe in luce, emerge sopra tutte un dato: nel 2013 **quasi il 62% delle imprese italiane ha utilizzato come canale principale per la ricerca del personale da assumere quello “informale”**: segnalazioni di conoscenti, fornitori, altri imprenditori o anche la conoscenza “diretta” del candidato, talvolta anche a seguito di un’attività di stage o tirocinio che lo ha visto coinvolto. Una “asimmetria” informativa che penalizza fortemente il merito e le capacità soprattutto dei giovani lavoratori.

Sono principalmente le micro-imprese quelle che non ricorrono a soggetti o strumenti di intermediazione nella ricerca di nuovo personale, tanto che tra queste ultime sale al 67,3% la quota di quelle che si concentrano solo sui canali “informali”.

Sul versante opposto, tra i canali **formali i Centri per l’impiego sono stati veicolo per la selezione per solo il 2,2% delle imprese**, mentre un ugualmente contenuto 2,6% di imprese ha fatto ricorso a società di somministrazione. Come è lecito attendersi, complessivamente questi due sistemi di selezione hanno un tasso di utilizzo crescente con la dimensione aziendale, sebbene l’attenzione ricevuta non ecceda mai il 16% del totale delle imprese (raggiunto nel caso di imprese tra i 250 e i 499 dipendenti).

La conoscenza diretta di un candidato, fattore che le imprese considerano per così dire “dirimente” nella decisione di assunzione, è frequentemente veicolata, soprattutto per i giovani, da una **consuetudine relazionale ed esperienziale istauratasi anche in seguito a stage o tirocini formativi**.

In merito, **nel 2013 le imprese italiane hanno ospitato oltre 310.500 tirocinanti e stagisti**, un valore che supera di quasi 4 mila unità quello del 2012 (+1,3%) e prossimo alla media degli anni precedenti il 2012. Questo stesso risultato è tuttavia l’esito di andamenti contrapposti tra industria e servizi, rispettivamente del -4,6 e del +3,5%, per quanto l’andamento dell’industria sia stato influenzato dal pesante decremento delle costruzioni (-10%). Queste tendenze, già in atto da alcuni anni, portano stagisti e tirocinanti ospitati dalle imprese a ripartirsi per il 25,8% nell’industria e per 74,2% nei servizi, con una redistribuzione, rispetto al 2008, di 6,4 punti dal settore industriale a quello terziario.

Variazioni contrapposte nel segno, oltre che diverse per intensità, si sono avute anche secondo le dimensioni aziendali e l’ambito territoriale: nel primo caso all’andamento complessivamente positivo che si è avuto nelle imprese fino a 49 dipendenti (+1,4%)

e in quelle con almeno 500 (+15,8%) si è contrapposto quello negativo nelle imprese di dimensione intermedia, fra 50 e 249 dipendenti (-8,7%). Sul versante territoriale, le variazioni positive in tutto il Centro-Nord (tra il +2,5 e il +3,8%) compensano quella negativa del -5,5% nel Mezzogiorno.

Un leggero rialzo si è avuto anche per la quota di imprese che hanno ospitato tirocinanti e stagisti (dal 13,8 al 13,9%), mentre si è ridotto, in misura altrettanto modesta, il numero medio di tirocinanti e stagisti ospitati per impresa (da 1,5 a 1,4).

Un segno positivo per il rafforzamento del profilo esperienziale dei candidati all'assunzione, ma anche la conferma delle difficoltà a reperire celermente un impiego anche per coloro che sono in possesso di un titolo di studio elevato, viene dall'**innalzamento di 2 punti della quota di stagisti e tirocinanti in possesso di un titolo di studio universitario**, che raggiunge il 32,3%, il valore più alto dal 2010 in poi. Anche in questo caso non è la geografia a fare la differenza, ma le dimensioni delle imprese: i laureati sono appena il 26,1% nelle imprese fino a 9 dipendenti e raggiungono quasi il 61% nelle imprese con almeno 500 dipendenti.

Un ultimo dato di particolare interesse è la quota di **tirocinanti e stagisti, fra quelli ospitati dalle imprese, che queste ultime hanno assunto al termine dell'esperienza fatta**, o che comunque hanno intenzione di assumere. **Nel 2013 tale quota è stata del 9,5%**, in leggero rialzo rispetto a 9,1% del 2012. Si tratta di un livello che è quasi identico nell'industria e nei servizi (e ugualmente in crescita di qualche decimo di punto), abbastanza differenziato a livello territoriale (fra il 7,8% del Mezzogiorno e il 10,8% del Centro), pur se in rialzo generalizzato, ma differenziato soprattutto secondo la numerosità dei dipendenti delle imprese: più nel dettaglio, tirocinanti e stagisti hanno una possibilità su 20 di essere poi assunti se l'impresa ha meno di 10 addetti, ma ne hanno quasi una su 4 se invece l'impresa è di grandi dimensioni.

Nonostante le difficoltà che ancora nel 2013 hanno accompagnato la vita delle imprese italiane, queste ultime hanno dimostrato di dare ancora molto valore al carattere formativo delle esperienze di stage e tirocini (che consentono ai giovani in uscita o appena usciti dai diversi cicli di istruzione di completare e integrare la preparazione ricevuta), anche per la possibilità, per le imprese stesse, di verificare nel concreto la preparazione dei giovani in uscita dal sistema scolastico, la loro capacità di integrazione nell'ambiente di lavoro, l'interesse per le prospettive professionali che l'azienda può loro offrire: in altre parole, per testare possibili candidati cui offrire un contratto di lavoro.

IL SISTEMA CAMERALE ITALIANO NELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Il sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura è **da lungo tempo attivo sui temi relativi al mercato del lavoro, all'autoimpiego, alla crescita e valorizzazione delle competenze e risorse professionali richieste dalle imprese.** Si tratta di un impegno che si è ulteriormente rafforzato e qualificato nel corso degli ultimi anni, soprattutto – come si è visto – attraverso lo sviluppo del *Sistema Informativo Excelsior* e la realizzazione e diffusione su tutto il territorio nazionale di **servizi e strumenti per gli stage, i tirocini e l'alternanza scuola-lavoro**, secondo quanto previsto dall'art. 4 della legge di riforma della scuola 53/03 e dal successivo d.lgs. applicativo 77/05.

Queste, tuttavia, sono solo alcune delle attività svolte dalla rete delle Camere di commercio (e meglio documentate nell'All. 2), rispetto alle quali **Unioncamere** - l'ente pubblico che unisce e rappresenta istituzionalmente il sistema camerale italiano e, per il tramite dello stesso, tutti i settori imprenditoriali che compongono i sistemi economico-produttivi locali – assicura **un ruolo di indirizzo strategico, programmazione, progettazione, promozione, sostegno, coordinamento, assistenza tecnica, monitoraggio e valutazione**, garantendo al tempo stesso la valorizzazione delle specificità locali e l'unitarietà dell'azione, ai fini di una presenza diffusa e di una erogazione uniforme di servizi, strumenti e iniziative sul territorio nazionale.

A tale ruolo si collega anche il forte coinvolgimento e l'apporto fornito dalla stessa Unioncamere, a partire dalla seconda metà del 2013, in seno alla **Struttura di missione per l'attuazione dell'iniziativa comunitaria “Garanzia per i Giovani”**, la cui gestione – come noto – va realizzata mediante un unico programma operativo nazionale (PON-YEI) presso il Ministero del Lavoro, che vede come organismi intermedi le Regioni e tra i soggetti attuatori degli interventi previsti anche Unioncamere, con responsabilità a livello nazionale, e la rete delle Camere di commercio (a livello territoriale).

Nel partecipare alla Struttura di missione, Unioncamere ha avuto un ruolo attivo riguardo alla definizione del relativo Piano, che prevede un forte impegno del Sistema camerale specialmente nella **creazione di nuova occupazione attraverso l'accompagnamento dei giovani all'avvio di un'iniziativa imprenditoriale e l'orientamento al lavoro indipendente.**

Garanzia Giovani: la rete degli Sportelli camerali per l'autoimprenditorialità

In un momento in cui i governi si trovano ad affrontare le sfide per rilanciare le loro economie, la **promozione dell'imprenditorialità rappresenta un fondamentale volano della crescita e un forte stimolo di nuove opportunità di lavoro.** Nell'attuale sistema economico possono essere proprio le *start up* a fungere da **motore di nuova occupazione, sotto forma di autoimpiego ma anche di assunzioni.**

Per favorire questi processi di *job creation*, è necessario garantire adeguato supporto a chi intenda “mettersi in proprio”. In particolare, è necessario rilanciare, rivitalizzare e innovare le **politiche di sostegno per una “nuova imprenditorialità sostenibile”,** sia proseguendo nel cammino già in parte intrapreso per facilitare e velocizzare i processi di creazione e apertura d'impresa, sia, soprattutto, con **nuovi strumenti, risorse e reti di servizi avanzati di supporto e accompagnamento per nuovi ed aspiranti imprenditori.**

Si tratta proprio di uno dei più tradizionali ambiti dell'offerta di servizi del Sistema camerale. Le Camere di commercio, infatti, sono **da sempre in prima linea nel sostenere i potenziali imprenditori e per far sì che si innalzi quella quota – oggi pari al 49,9% - di imprese che non supera i primi, difficili 5 anni di vita.**

Proprio a partire da questi presupposti, nell'ambito della Struttura di missione per la “Garanzia Giovani” è stata messa a punto, sviluppata e condivisa una **proposta del sistema camerale riguardante uno specifico programma d'intervento a sostegno dell'autoimpiego e dell'autoimprenditorialità,** basato sull'attivazione di un **network di appositi Sportelli o Centri Territoriali** – localizzato o comunque imperniato sui “Punti e Servizi Nuove Imprese” delle Camere di commercio – per l'offerta di **percorsi integrati, di servizi e di strumenti di supporto alla creazione e all'avvio di nuove imprese.** Ciò ha portato all'introduzione nel Piano della **specifica misura “Sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità”,** in linea con l'ipotesi progettuale avanzata da Unioncamere.

Al fine di **dare concreta e tempestiva attuazione agli obiettivi e alle azioni** previsti in tale misura, Unioncamere e le Camere di commercio hanno deciso di intraprendere – con risorse proprie e anche a prescindere dalle iniziative della “Garanzia per i Giovani” – un **programma d'intervento urgente volto ad assicurare ai giovani “under 30” servizi mirati di informazione, orientamento, formazione, assistenza tecnica e accompagnamento attraverso cui rispondere ai diversi bisogni dello**

***start up* e del *post-start up*, favorendo l'accesso dei potenziali imprenditori al credito, al micro-credito, agli incentivi pubblici nazionali e regionali già attivati, secondo declinazioni e articolazioni territoriali di un modello generale condiviso.**

Da ciò ne è scaturito, nello scorso maggio, il **lancio pubblico su tutto il territorio nazionale di una rete dedicata di “Sportelli camerali per autoimprenditorialità giovanile”** (All.3) che garantiscono ai giovani già indirizzati verso la prospettiva imprenditoriale l'opportunità di **fruire gratuitamente** di percorsi che, nel loro sviluppo integrale, sono articolati nelle seguenti fasi:

- I. Informazione e pre-selezione;
- II. Orientamento;
- III. Formazione per il *business plan*;
- IV. Assistenza personalizzata per la stesura del *business plan*;
- V. Servizi a sostegno della costituzione dell'impresa;
- VI. Accompagnamento all'accesso al credito e alla finanziabilità;
- VII. Supporto allo *start up*.

A oggi sono attivi presso le strutture camerali **87 sportelli**, con una presenza che copre **tutte le regioni italiane**, che dallo scorso maggio hanno intercettato un totale di **circa 3.700 utenti “under 30”** che vi si sono rivolti. Le Camere impegnate possono avvalersi anche di un apposito **pacchetto di servizi e strumenti comuni** messi in condivisione da Unioncamere per tutta la rete.

In questo modo si è inteso avviare nuove linee di indirizzo per le politiche volte ad **affrontare nel nostro Paese l'emergenza-occupazione**, promuovendo e dando ulteriore impulso all'insieme delle attività attraverso cui promuovere e sostenere l'attivazione presso le strutture camerali di punti di accoglienza e orientamento al lavoro indipendente e alla creazione d'impresa, sui quali far convergere le risorse fino ad ora destinate ai diversi ambiti caratteristici dell'attività camerale. Tutto ciò al fine di ottimizzare e massimizzare l'efficienza e l'efficacia degli interventi in tema di autoimpiego, prestando particolare attenzione all'imprenditorialità giovanile e femminile, alle microimprese, alle *start up* innovative e alle imprese sociali.

Quanto sopra **qualifica il network camerale, anche nel quadro di attuazione della “Garanzia Giovani” in Italia, quale soggetto promotore di iniziative a forte**

contenuto innovativo nel campo dei servizi mirati alla creazione e allo sviluppo d'impresa, in un'ottica di sistema e di supporto esteso e capillare sul territorio.

Un sistema nazionale di certificazione delle competenze: le Camere di commercio in Germania e in Italia

Un ulteriore ambito strategico che si ritiene non sia stato adeguatamente sviluppato nell'ambito della Struttura di missione per la "Garanzia Giovani", riguarda le **misure di sostegno alla realizzazione su tutto il territorio nazionale di un "sistema di apprendimento permanente" (formale, non formale e informale)**, anche in relazione a un **"sistema nazionale di certificazione delle competenze"**.

Si tratta di una lacuna rilevante, soprattutto ove si consideri che **proprio su questo versante si individuano i principali punti di forza ed elementi di successo del cosiddetto "modello tedesco"**, al quale – giustamente – si guarda come **esemplare caso d'eccellenza europeo sul versante delle politiche per la formazione e il lavoro.**

In tal senso, anche grazie alla conoscenza diretta maturata nei rapporti di collaborazione e di scambio in essere a seguito della sottoscrizione del *Memorandum of Understanding* tra Unioncamere e DIHK (l'organismo equivalente del sistema camerale tedesco), appare utile **richiamare alcuni elementi chiave** che distinguono fortemente il contesto del sistema formativo in Germania da quello del nostro Paese.

Nel **"sistema duale tedesco"** la formazione professionale in apprendistato è responsabilità del settore pubblico, anche se la gestione effettiva è condotta congiuntamente tra imprese, Camere del Lavoro (datori di lavoro), sindacati (lavoratori), Länder e Stato Federale. I giovani (a partire dai 16 anni) fanno formazione pratica presso le aziende e formazione teorica presso le scuole professionali. Al termine del periodo di formazione – di durata biennale o triennale - sono chiamati a testare le competenze acquisite attraverso un **esame di qualifica organizzato, lo stesso giorno per tutto il Paese, dalle Camere d'industria e di commercio oppure dalle Camera dell'artigianato.**

Si consideri in proposito che **in Germania (ma anche in Austria) la formazione professionale in apprendistato nel "sistema duale" rappresenta, insieme all'internazionalizzazione, la principale attività delle Camere.** Queste ultime, in qualità di **"enti terzi"** (dato che costituiscono semplicemente una **piattaforma di servizi di tipo organizzativo/amministrativo a supporto della formazione**, ma non gestiscono direttamente l'erogazione delle attività formative) svolgono

praticamente **tutte le funzioni a garanzia della qualità del sistema e dei percorsi formativi**: partecipazione alla programmazione e allo sviluppo del mercato del lavoro; ruolo di raccordo complessivo tra il sistema della formazione e quello delle imprese; implementazione, a livello di *Länder*, dei contenuti della legge federale; assistenza/consulenza ad aziende ed apprendisti; verifica di conformità dei contratti di apprendistato alla normativa vigente; visite valutative ex ante e in itinere sulla qualità delle aziende formatrici (qualifiche e competenze personali e professionali dei tutor, formazione erogata ecc.); fino, appunto, alla regolazione e gestione dei processi di certificazione delle competenze.

In quest'ultimo campo, in particolare, **le commissioni esaminatrici insediate presso la Camera valutano il livello di formazione attraverso una prova di abilità, pratiche e teoriche, variabile in funzione del profilo professionale e delle competenze per il medesimo profilo stabilite nella regolamentazione di settore**. Superato l'esame, si riceve un **attestato di esame rilasciato dalla Camera** competente, il cui scopo risiede nel mostrare che la persona interessata ha acquisito le qualifiche necessarie per la specifica professione. **Tali funzioni, che in Italia competono fundamentalmente alle Regioni, nel contesto tedesco sono state delegate dallo Stato in misura pressoché esclusiva alle Camere, in quanto enti pubblici che rappresentano “gli interessi generali dell'economia”**, mentre la DIHK (l'Unioncamere tedesca) ha il compito di strutturare ed organizzare i *test* o di emanare raccomandazioni alle Camere locali affinché il sistema sia armonizzato per tutto il Paese.

Per quanto concerne il **contesto italiano**, in base a quanto previsto dal **Decreto legislativo n. 13/2013** sono presenti una serie di “**enti pubblici titolari**” nel quadro del sistema nazionale di apprendimento permanente: il **MIUR** si occupa della certificazione delle competenze per i titoli di studio del sistema scolastico-universitario, le **regioni e province autonome** per le qualificazioni nell'ambito della formazione professionale, il **Ministero del lavoro** per quelle delle professioni non organizzate in ordini e collegi, il **Ministero dello sviluppo economico** e le **altre autorità competenti** ai sensi dell'art. 5 del decreto legislativo 9 novembre 2007, n. 206, per quanto attiene alle professioni regolamentate.

Ciascuno dei suddetti soggetti, per il proprio rispettivo ambito di competenza, può autorizzare l'esercizio attuativo delle funzioni di individuazione e validazione ad “enti pubblici titolari”, tra cui possono rientrare anche **le Camere di commercio**, individuate dal Legislatore, nel richiamato decreto, **tra i soggetti che concorrono alla realizzazione e allo sviluppo delle reti territoriali per i servizi di istruzione**,

formazione e lavoro, e per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali, proprio in riferimento al sistema nazionale di certificazione delle competenze.

Tali elementi delineano un **nuovo quadro normativo più favorevole del passato per l'ingresso a pieno titolo delle strutture camerale in questo specifico ambito di servizi**, seppure non come soggetti "regolatori" ma esclusivamente "erogatori".

UN CONTRIBUTO OPERATIVO ALL'INDAGINE

Nel quadro delle possibili azioni finalizzate al rilancio dell'economia e del mercato del lavoro, il Sistema camerale, in considerazione della sua articolazione territoriale e delle consolidate professionalità che lo caratterizzano, può certamente **contribuire alla gestione del mercato del lavoro, in stretto raccordo con i diversi soggetti pubblici aventi competenze in materia**, a partire dalla rete dei Servizi Pubblici per l'Impiego (SPI).

L'obiettivo strategico di fondo risiede nel concorrere alla **costruzione di un sistema "universale" e "standardizzato" di servizi per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro**, in grado di dare una risposta efficace sia all'esigenza del mondo imprenditoriale di reperire professionalità dotate delle competenze richieste, sia di offrire effettive opportunità occupazionali a chi non lavora, in risposta a **diritti dei cittadini** quali:

- il diritto di essere **accolto, informato, consigliato e indirizzato** (così come peraltro previsto dall'apposita funzione di base dei punti di accesso alla Garanzia Giovani);
- il diritto di disporre di una **corretta informazione sull'offerta formativa e sull'evoluzione del mercato del lavoro**, attraverso strumenti e fonti d'informazione orientativa quali il *Sistema Informativo Excelsior* e, più in generale, la "Banca dati politiche attive e passive" (di cui all'art.8 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, coordinato con la legge di conversione 9 agosto 2013, n. 99);
- il diritto di avere familiari e insegnanti in grado di aiutarlo nella **costruzione del loro progetto di formazione, lavoro e vita**, attraverso la massima informazione e divulgazione nelle scuole e nelle università delle tendenze della domanda di lavoro di cui al punto precedente;

- e, non da ultimo, il diritto a **un’opportunità di formazione o di lavoro** (dipendente o indipendente).

L’integrazione delle Camere di commercio nella rete del collocamento pubblico

In un sistema che deve essere in grado di rispondere alle esigenze dal lato dell’offerta di lavoro (lavoratori) ma anche della domanda (imprese), **le Camere di commercio possono svolgere un ruolo fondamentale in quanto luogo dove l’impresa “nasce”** – attraverso l’iscrizione al Registro delle Imprese – **e quindi luogo privilegiato per rispondere alle sue esigenze.** Un simile ruolo del Sistema camerale risponderebbe peraltro a una duplice esigenza avvertita con riferimento alla gestione dei servizi del mercato del lavoro, ossia:

- la necessità di **orientare in maniera più decisa il collocamento pubblico sul versante della domanda**, intercettando in maniera proattiva e tempestiva i fabbisogni professionali delle imprese;
- l’importanza di **valorizzare e mettere a sistema le specificità dei diversi soggetti in campo, sviluppando collegamenti efficaci** non solo all’interno delle politiche attive ma anche tra soggetti erogatori delle politiche attive e delle politiche passive.

Tali esigenze rimandano direttamente **al ruolo dell’Agenzia nazionale** (secondo quanto previsto dalla legge delega di riforma del mercato del lavoro), che dovrà essere **articolata in strutture territoriali ma dotata di un organo centrale di integrazione, coordinamento e rappresentanza** che garantisca la coerenza delle attività dei SPI sull’intero territorio nazionale, individuando e valorizzando le competenze specifiche delle diverse strutture.

Per la gestione degli SPI, l’Agenzia nazionale del lavoro, anche al fine di accrescere l’efficacia della sua azione senza dover incrementare organici e strutture, **potrebbe avvalersi della collaborazione delle Camere di commercio nella profilatura (a livello nazionale e territoriale) della domanda di lavoro (con specificazione delle competenze professionali richieste), nonché nell’aggiornamento periodico delle tendenze e nella costruzione di scenari evolutivi di medio periodo.**

Tale collaborazione potrebbe riguardare, in particolare:

- la **profilatura della domanda di lavoro attuale e potenziale**, ai fini dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, con particolare riferimento ad alcune categorie di lavoratori;
- la definizione delle **prospettive di sviluppo dei mercati locali del lavoro** e, quindi, dei possibili “*skill gap*” rispetto alla situazione attuale.

✚ ***Le Camere di commercio per favorire l'incontro domanda e offerta di lavoro, con riferimento ai lavoratori percettori di ammortizzatori sociali***

Tra le competenze di Unioncamere - disciplinate dalla Legge n. 580/93 e rafforzate dal Decreto Legislativo 15 febbraio 2010 n. 23 - vi è **l'analisi dei fabbisogni professionali delle imprese per l'orientamento al lavoro e alle professioni**. In questo ambito, un rilevante contributo conoscitivo – come poc'anzi richiamato – è rappresentato dal *Sistema Informativo Excelsior*, realizzato a partire dal 1997 d'intesa con il Ministero del Lavoro all'interno delle attività finalizzate all'anticipazione e gestione positiva della dinamica dei fabbisogni professionali delle imprese.

Il *Sistema Informativo Excelsior* – che si colloca oggi, all'interno del Programma statistico nazionale, tra le principali iniziative promosse per il monitoraggio dei fabbisogni occupazionali e formativi del nostro Paese – si è caratterizzato, nel tempo, come un **autorevole strumento di monitoraggio circa l'evoluzione della struttura occupazionale e della domanda di lavoro prevista dalle imprese in Italia**, colmando la quasi totale assenza di informazioni sulle caratteristiche delle figure professionali effettivamente richieste dal nostro sistema economico. Potendo contare sui risultati di una vasta indagine campionaria (che, al momento, si basa su circa 300mila contatti all'anno), *Excelsior* è stato infatti capace di fornire una conoscenza aggiornata, sistematica ed affidabile dei fabbisogni professionali delle imprese nei diversi settori di attività economica e per ciascuna delle province italiane, consolidandosi così quale base informativa di grande rilevanza, **potenzialmente utilizzabile in maniera diffusa per orientare le politiche attive del lavoro**.

I risultati delle indagini *Excelsior* – che hanno cadenza trimestrale e annuale – potrebbero quindi essere valorizzate per un'attività innovativa di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro, finalizzata ad agevolare la ricollocazione dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali e a rischio di espulsione dai processi produttivi.

Ciò attraverso la **realizzazione, a cura del Sistema camerale, di un sistema informativo che incroci in modo efficace le informazioni sull'offerta e sulla domanda di lavoro oggi disponibili**, ai fini del reinserimento lavorativo di soggetti percettori di ammortizzatori sociali.

Dal punto di vista operativo, attraverso l'incrocio delle informazioni contenute nel Registro delle imprese delle Camere di commercio, e dei dati risultanti dal *Sistema Informativo Excelsior* (con riferimento ai profili professionali richiesti su base regionale e provinciale) si potrebbero profilare, attraverso opportune metodologie a carattere economico-statistico, tutte le imprese italiane con dipendenti sulla base delle loro caratteristiche strutturali (*in primis*, settore e dimensione aziendale) e delle loro potenzialità di assorbimento delle specifiche figure professionali cui fanno riferimento i lavoratori destinatari dei contributi di cassa integrazione e inseriti nel Sistema Informativo Percettori (Inps).

Alle aziende appartenenti a ciascun profilo aziendale in tal modo individuato potrebbero essere periodicamente trasmessi tramite posta elettronica certificata i nominativi dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali (i quali dispongono di una "dote occupazionale" erogata alle aziende ad esito occupazionale verificato), i cui specifici profili professionali (in termini di competenze formali e informali possedute) si avvicinano a quelli maggiormente richiesti dalle imprese che hanno programmato assunzioni nei mesi immediatamente successivi.

A regime – e tenuto conto delle informazioni in prospettiva rese disponibili attraverso la "Banca dati politiche attive e passive" – **tale servizio potrebbe riguardare non solo i destinatari dei contributi di cassa integrazione iscritti negli elenchi tenuti dall'INPS** ma anche i nominativi di allievi dei corsi di formazione regionali, di soggetti presenti nell'anagrafica studenti del MIUR, cui dovrebbe comunque corrispondere un'opportuna profilatura delle imprese (sempre attraverso l'anagrafe del Registro delle Imprese delle Camere di commercio) che, in base ai risultati dell'indagine *Excelsior*, abbiano programmato assunzioni di profili professionali analoghi.

Le informazioni così prodotte **potrebbero essere rese disponibili alla rete degli SPI e alle agenzie di somministrazione** (ossia ai servizi competenti di cui all'art. 1, co. 2, lettera g), del D. Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, nonché agli intermediari di cui agli artt. 4, 5 e 6 del D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276) per ogni finalità idonea alla collocazione e ricollocazione dei soggetti di cui sopra.

➤ ***Le Camere di commercio come front office degli SPI per favorire il placement e anticipare i fabbisogni professionali e formativi***

Nel definire la strategia di potenziamento dei punti di accesso alla rete dei SPI, occorre tenere in considerazione la tipologia dei canali oggi utilizzati in misura prevalente – per vari motivi, a partire da quelli legati al profilo delle imprese che domandano lavoro – nella ricerca del personale. Le rilevazioni *Excelsior* indicano, come si è detto visto, una quota ampiamente maggioritaria di imprese che si affidano prevalentemente o esclusivamente ai **canali informali**, ovvero alla conoscenza diretta del candidato all’assunzione (talvolta anche a seguito di un periodo di stage in azienda) o al “passa-parola” di conoscenti e di propri dipendenti. Un fenomeno che distingue l’Italia rispetto alle altre economie avanzate e che solo in parte può essere giustificata dalle risorse umane e finanziarie di cui dispone la rete degli SPI.

Stante questo scenario, invece di discutere di “accompagnamento al lavoro”, sarebbe opportuno concentrarsi su una **funzione proattiva dei servizi per il lavoro**, attraverso operazioni di scouting” delle imprese che hanno programmato o potrebbero programmare assunzioni nei vari territori e nei vari settori di attività.

In questo quadro, grazie patrimonio informativo a disposizione (Registro Imprese e *Sistema Informativo Excelsior*) e tenuto conto dell’evoluzione dei settori produttivi e delle economie locali, **le Camere di commercio potrebbero svolgere un servizio «di prossimità» presso le aziende delle filiere chiave sul territorio**, aiutandole a individuare le figure di cui hanno bisogno per rispondere alle sfide dei mercati.

Nello specifico, sulla base di una puntuale proiezione circa il gap di competenze che, a livello territoriale, potrebbe verificarsi a seguito sia dell’evoluzione dell’economia, nonché – più nello specifico – dell’organizzazione produttiva e commerciale nei singoli settori di attività, sarebbe possibile **identificare i lavoratori che nelle imprese sono maggiormente a rischio di esubero e verificare di quali e di quanti “lavoratori qualificati” abbia bisogno una determinata azienda**.

Attraverso tali proiezioni o *benchmark* con altre realtà, **le Camere di commercio potrebbero quindi condividere con l’imprenditore il profilo «a tendere» in termini di competenze strategiche**, per poi assisterlo, in una logica di «coaching», all’individuazione di figure esterne (attraverso la Piattaforma web integrata dell’Agenzia nazionale o anche favorendo il coinvolgimento all’interno di percorsi in alternanza o apprendistato promossi dalla stessa Camera di commercio) o alla definizione di percorsi formativi interni.

Il beneficio ulteriore per l'imprenditore riguarderebbe la realizzazione di un esame sulle criticità presenti in azienda e – in stretto raccordo con le iniziative degli SPI – la successiva proposta di un piano formativo volto al potenziamento di alcune professionalità interne e all'eventuale ingresso di professionalità esterne.

Nell'ottica di una complessiva riorganizzazione del sistema per l'impiego, **le Camere di commercio potrebbero dunque contribuire a valorizzare e potenziare la capacità operativa e l'efficacia dell'azione degli SPI**, mettendo utilmente a servizio la propria esperienza sulle politiche attive del lavoro e la propria rete sul territorio, facendo leva anche sulla capacità di osservazione e monitoraggio dei fenomeni economico-occupazionali dei singoli mercati locali del lavoro.

In parallelo, la rete camerale rafforzerebbe il proprio impegno nell'avvicinare il mondo della scuola e della formazione con quello del lavoro, attraverso:

- la divulgazione nelle scuole e nelle università delle tendenze di breve e medio periodo della domanda di lavoro, utilizzando quindi le attività di analisi e monitoraggio (essenzialmente basate sulle potenzialità del Sistema Informativo Excelsior) propedeutiche alla profilatura della domanda di lavoro;
- la gestione e l'aggiornamento della anagrafe dei datori di lavoro, con l'obiettivo di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di sviluppare i tirocini curriculari in raccordo con scuole e università;
- il supporto nei percorsi di alternanza scuola/formazione e lavoro, anche mediante assistenza nella gestione degli adempimenti contrattuali e amministrativi connessi.

L'attivazione di un servizio camerale per la certificazione delle competenze

Così come avviene nel sistema educativo/formativo tedesco, l'obiettivo delle nuove normative e politiche in materia di istruzione, formazione e lavoro dovrebbe risiedere nello **sviluppare nelle persone specializzazioni professionali spendibili nel mercato del lavoro**, attraverso un intreccio organico e una piena integrazione tra apprendimento in aula e in azienda (quest'ultima è riconosciuta pariteticamente come "ambiente formativo", cioè "luogo di costruzione delle competenze").

Al fine di **promuovere la crescita e la valorizzazione del patrimonio culturale e professionale acquisito dalla persona nella sua storia di vita, di studio e di lavoro, garantendone il riconoscimento, la trasparenza e la spendibilità** (anche ai

fini dei percorsi di mobilità transnazionale e internazionale), a conclusione delle esperienze di apprendimento dovrebbero quindi essere individuate, validate e certificate tutte le competenze di qualsiasi tipo dalla stessa maturate:

- **in contesti formali:** istruzione e formazione;
- **in contesti non formali:** al di fuori dei sistemi di istruzione e formazione, in ogni organismo con scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese, ma comunque realizzati in base a una scelta intenzionale della persona;
- **in contesti informali:** nello svolgimento, da parte di ognuno, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero, realizzati anche a prescindere da una scelta intenzionale.

Per l'Italia, analogamente a quanto accade nel “sistema duale tedesco”, **la rete delle Camere di commercio potrebbe rappresentare la sede qualificata dei processi gestionali connessi all'attuazione e al funzionamento del nuovo sistema nazionale di certificazione delle competenze**, in stretto raccordo e collaborazione con altri soggetti istituzionali e associativi espressioni del tessuto economico-produttivo.

In concreto, la “via italiana alla certificazione delle competenze verso un sistema duale” potrebbe ispirarsi a un **modello a due livelli di tipo “complementare”**, nel quale **le strutture centrali governano il sistema e fissano gli *standard* comuni** (metodologici, tecnici e procedurali) **di certificazione mentre a livello territoriale le Camere attivano operativamente i processi di individuazione, verifica, validazione e certificazione delle competenze tecnico-professionali e trasversali**, con specifico riguardo per quelle degli **studenti in uscita dai percorsi di alternanza scuola lavoro**, e degli **altri apprendimenti in contesti non formali e informali** (vedi esperienze di apprendimento “on the job” quali stage, tirocini, apprendistato ecc.). Ciò attraverso la costituzione e la conseguente operatività in ciascuna Camera di un'apposita **Commissione esaminatrice composta da esperti esterni** che assicuri **un'adeguata rappresentanza di associazioni di categoria, ordini professionali e altri organismi istituzionali**.

La valorizzazione degli Sportelli per l'imprenditorialità nell'ambito della Garanzia Giovani

Al fine di **favorire l'ampliamento della base produttiva e occupazionale nonché la creazione e lo sviluppo di una nuova imprenditorialità**, le Camere di commercio – come detto – hanno già avviato quasi ovunque **Sportelli per le nuove imprese** che assicurano, anche in via telematica, per le *start up* e per i progetti di autoimprenditorialità servizi integrati di informazione, formazione, orientamento, assistenza tecnica, accompagnamento al microcredito e tutoraggio, nonché per le procedure di richiesta degli incentivi eventualmente previsti dalla legislazione nazionale e regionale vigente.

Trattandosi di un ambito strategico delle politiche attive per il lavoro, sarebbero opportuni specifici interventi che possano facilitare concretamente la realizzazione di un sistema stabile e strutturato in maniera omogenea sul territorio nazionale di sostegno all'autoimpiego, che potrebbe fondarsi proprio sul modello, già sperimentato e attivo in numerose Camere di commercio, dei Punti o Servizi Nuova Impresa.

In tale ambito, in particolare, sarebbe opportuno **valorizzare il ruolo dei nuovi Sportelli camerali per l'imprenditorialità giovanile nel quadro della “Garanzia per i Giovani”**, anche attraverso un **idoneo sostegno finanziario a valere sulle risorse stanziata a livello nazionale, regionale e comunitario per l'attuazione del relativo Piano**. Si tratta, infatti, di un patrimonio che il sistema camerale è in grado di mettere proficuamente a disposizione del Paese per potenziare il sistema dei servizi pubblici e privati per il lavoro, ma anche per favorire l'accelerazione nell'utilizzo dei fondi strutturali europei.

Questa proposta risulterebbe peraltro in linea anche con quanto previsto dal Piano d'azione comunitario “Imprenditorialità 2020”, che raccomanda di istituire negli Stati membri **punti unici di accesso ai servizi e agli incentivi per chi intenda mettersi in proprio** (con particolare riguardo all'imprenditoria femminile, giovanile, sociale, dei migranti e dei lavoratori a rischio di esclusione).

In conclusione, **il Sistema camerale si mette a disposizione del Paese per offrire ulteriori servizi in materia di orientamento e alternanza, ma anche in altri ambiti della filiera “Istruzione-Formazione-Lavoro”, candidandosi ad assumere nuovi ruoli e funzioni in tema di *placement*, certificazione delle competenze e sostegno alla nuova imprenditorialità.**