



Lavoro Imprenditoriale

1.LAVORO E IMPRENDITORIA

La presente macroarea si articola in nove aree d'intervento:

- 1.1. Misure di contrasto alla disoccupazione giovanile;
- 1.2. Nuove professionalità;
- 1.3. Regolamentazione tirocini e stage;
- 1.4. Attivazione turn over nella pubblica amministrazione;
- 1.5. Agenzie per il lavoro giovanile;
- 1.6. Fondo di garanzia per start-up;
- 1.7. Pensione di garanzia giovani;
- 1.8. Piccole e medie imprese per i giovani;
- 1.9. Autoimprenditorialità giovanile.

Analisi del contesto

Il momento storico che stiamo vivendo risulta caratterizzato da una crisi senza precedenti in termini di impatto economico e sociale. La pandemia da Covid-19 ha causato un arresto delle attività produttive e in generale di tutto il sistema economico. Quella che colpisce tutti, risulta essere una crisi asimmetrica, che accentua il divario tra i vari Paesi colpiti e, all'interno di questi, le ricadute sulle diverse fasce della popolazione. La fine della crisi e un ritorno alla normalità hanno ancora tempistiche piuttosto incerte dal punto di vista delle attività produttive e degli scambi commerciali.

Le giovani generazioni sono ancora una volta maggiormente colpite dagli effetti di questa crisi: **solo nel secondo trimestre del 2020 l'occupazione giovanile in Italia è calata del 2,2%**. I dati ISTAT confermano che, a luglio 2020, **il tasso di disoccupazione giovanile è tornato sopra il 30%** per la prima volta dopo oltre un anno, a partire da aprile 2019. L'ISTAT lo attesta al 31,1% per la



fascia di età 15-24 anni, in aumento di 1,5 punti da giugno e di 3,2 punti da luglio 2019. Su base annua – sottolinea l'istituto di statistica – la disoccupazione cresce tra i minori di 35 anni e cala nelle altre classi. Tra i 25 e i 34 anni, il tasso di disoccupazione è del 15,9%, quasi il triplo di quello nella fascia di età 50-64 anni, ed è cresciuto di 0,9 punti nell'ultimo mese e di 1,4 punti nell'ultimo anno.

Tuttavia, non sono solo i numeri relativi all'occupazione giovanile ad essere cambiati, ma anche la concezione stessa del lavoro: oggi 9 aziende su 10 si avvalgono della modalità di lavoro in **smart working** e sempre maggiore è la richiesta di **nuove figure professionali** che abbiano competenze nel campo dell'intelligenza artificiale e di analisi dei dati. I giovani sicuramente sono coloro che hanno maturato in misura maggiore la capacità di adattarsi ai cambiamenti repentini che questa crisi ci impone; il loro entusiasmo e la loro resilienza sono qualità fondamentali per la ripartenza del nostro Paese.

Il Digital Economy and Society Index (DESI) ha certificato l'indice della Commissione europea che nel 2020 colloca l'Italia al 25° posto fra 28 Stati UE nell'attuazione dell'Agenda digitale e le pubbliche amministrazioni sono un esempio perfetto dal quale emerge questa arretratezza.

È opportuno precisare che **nelle pubbliche amministrazioni** i dati evidenziano una situazione ben consolidata: l'età media degli impiegati è sempre in aumento e le **procedure d'inserimento** di nuovi lavoratori vanno ancora **a rilento**. Entro il 2021 la P.A. italiana potrebbe avere più pensionati che dipendenti, per il continuo calo del personale e un equilibrio fra entrate e uscite che, nonostante lo sblocco del turnover, non è ancora stato raggiunto, è quanto riportato dalla Relazione sui lavoratori pubblici di FPA. Secondo il Forum PA, inoltre, i pensionati pubblici sono già 3 milioni a fronte di 3,2 milioni di impiegati pubblici, con un tasso di crescita costante. Il risultato però non è stato un adeguamento delle assunzioni: solo dal 2018 a oggi sono andati in pensione 300 mila dipendenti pubblici a fronte di circa 112 mila nuove assunzioni. FPA stima che le procedure concorsuali, che in media portano a dei risultati concreti e a nuove assunzioni in circa 4 anni, a causa del blocco imposto dal Covid-19 permetteranno il recupero di posizioni lavorative perse tra circa 10 anni.

La Relazione del 2020 del Forum delle Pubbliche Amministrazioni individua a **50,7 anni l'età media** del personale pubblico della pubblica amministrazione. Inoltre, il 16,9% dei dipendenti è over 60 e appena il 2,9% under 30 e solo 4 lavoratori pubblici su 10 sono laureati. Nonostante questo, gli **investimenti nella formazione** dei dipendenti si sono dimezzati negli ultimi dieci anni, passando dai 262 milioni di euro del 2008 ai 154 milioni del 2018.

In uno scenario così delineato non si può tralasciare il dato sconcertante del record europeo per l'Italia per numero di **NEET**, i giovani che non studiano e non lavorano. Nel 2019, secondo i dati ISTAT, nel nostro Paese il **22,2% dei giovani** tra 15 e 29 anni, ovvero due milioni di ragazzi, non lavora e non studia. Un Paese in cui i giovani vedono affievolire la propria speranza è un paese in terapia intensiva. La prima cura di cui necessita è proprio la speranza dei giovani, il più potente motore economico, in quanto essa si traduce in iniziativa, responsabilità, solidarietà. Non a caso il piano europeo per la ripresa economica è stato denominato *Next Generation EU*. La speranza viva nei giovani la ritroviamo nella volontà di avviare startup, a dimostrazione del loro grande spirito imprenditoriale: a inizio 2020, le **startup innovative a prevalenza giovanile** (under 35) sono 2.153, il 19,8% del totale.

Questo scenario pone il legislatore e, più in generale, i *decision makers* a tutti i livelli, di fronte al bivio tra la gestione immediata dell'incertezza, rimanendo dunque in balia della stessa, e un'implicazione consapevole, lucida e generativa del contesto attuale e di quanto stiamo vivendo.

In prospettiva, la prossima legge di bilancio deve essere un tassello posto a fondamento di quest'opera di ricostruzione della speranza dei giovani. Questa opera deve far leva su 3 pilastri: **l'inclusione sempre maggiore dei giovani nel mercato del lavoro** e laddove in parte inseriti, la soluzione di una situazione generalizzata di svantaggio nelle condizioni di lavoro e nelle retribuzioni; la valorizzazione e l'accompagnamento dell'**iniziativa individuale e di gruppo**; la certezza di avere un **futuro previdenziale**.

Proposte

1.1 Misure di contrasto alla disoccupazione giovanile

Disoccupazione, basse retribuzioni e forme contrattuali svantaggiose rappresentano il maggior ostacolo al progresso materiale e al raggiungimento dell'indipendenza economica dei giovani. È necessario erodere tutte quelle zone del nostro mercato del lavoro in cui vi sono lavoratori non regolarmente retribuiti: contrasto al **lavoro nero**, così come ai lunghi "**periodi di prova**" non retribuiti a cui ad essere costretti sono soprattutto i più giovani, nella speranza di essere poi assunti. Per quanto riguarda i fisiologici **periodi di disoccupazione** cosiddetta **frizionale**, è opportuno che siano sfruttati per formare e che siano quindi dei **periodi "finalizzati"** e non semplicemente di attesa o semplice ricerca. Questi periodi devono avere anche una

ripercussione contributiva, quantomeno figurativa. È chiaro che, perché si realizzi questo esito, c'è bisogno di un *upgrade* piuttosto significativo per quel che riguarda il riconoscimento delle esperienze formative, da realizzarsi magari attraverso lo strumento del *digital badge*, in cui potrebbe trovare spazio anche la certificazione delle competenze acquisite sul posto di lavoro, per una maggiore efficacia delle politiche di collocamento pubblico e privato. Per quanto riguarda invece i **periodi di disoccupazione più lunghi**, essi devono essere frontalmente legati ad un **sistema di politiche attive efficace**, su cui è necessario investire in maniera massiccia. Per siffatta ragione, proponiamo una **decontribuzione totale per le assunzioni degli under 35 per i prossimi tre anni** nel settore privato, in particolare l'esonero integrale per tre anni, nel limite di 8.060€ annui, dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, per tutti i datori del lavoro privati che assumono con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato soggetti aventi meno di 35 anni di età. I suddetti sgravi previdenziali presuppongono la non cumulabilità con i benefici contributivi vigenti e, a tal fine, sollecitano una omogeneizzazione, rimodulazione e, soprattutto, un puntuale monitoraggio del sistema di incentivazione dell'occupazione giovanile odierna. Le politiche attive devono, inoltre, prevedere investimenti già all'atto della contrattualizzazione, in particolare in quei contesti caratterizzati da crisi aziendali e/o territoriali strutturali. Per i più giovani, soprattutto per chi non ha conseguito titoli universitari, le politiche attive del lavoro rappresentano un mezzo strategico attraverso cui incrementare le competenze con risultati determinanti in termini di occupabilità e produttività, oltre che per la capacità di innovare l'intero sistema produttivo. Il sistema di politiche attive, peraltro, dovrebbe accompagnare la domanda di nuove professionalità che l'innovazione richiede, adeguando di conseguenza l'incontro tra domanda e offerta.

1.2 Nuove professionalità e smart working

La diffusione di modalità di lavoro innovative, che molte aziende e lavoratori stanno sempre più conoscendo e convertendo da eccezionali a ordinarie, è l'esempio più evidente delle opportunità che - paradossalmente - questa crisi ha offerto dal punto di vista del cambio di prospettiva e di edificazione del nuovo.

Nel fronteggiare situazioni drastiche, spesso si trova il coraggio non solo di esaminare e individuare con più chiarezza ma anche di andare oltre i propri limiti, scoprendo che poi questi non erano così insuperabili. Basti pensare alle prospettive che l'estensione massiva dello *smart*

working e, quindi, la “dematerializzazione” del lavoro può muovere, anche sotto il profilo delle scelte di vita che un giovane lavoratore deve intraprendere: da quelle abitative alla mobilità.

In sostanza, l'emergenza oltre ad aver inevitabilmente rimarcato già ben note carenze ed anomalie inerenti le questioni generazionali, ha, tuttavia, aperto nuovi orizzonti che vanno necessariamente governati per massimizzare le potenzialità. Crediamo che questi siano i termini della sfida per la politica italiana (ed europea).

La remotizzazione del lavoro, complessivamente intesa nelle forme del lavoro agile, del telelavoro o di terze vie ibride, è divenuta una forma comune, se non anche ordinaria, di svolgimento dell'attività lavorativa. Questo è avvenuto dall'oggi al domani in risposta all'urgenza di un contesto che anche nello smart working ha trovato un'importante misura di sicurezza e di contenimento del contagio. In tanti contesti, uno su tutti la Pubblica Amministrazione, ci si è trovati dinanzi a una modalità di esecuzione lavorativa che è - e continua ad essere - definibile, più che smart working, “home working”, perché ha caricato il lavoratore di tutti gli oneri relativi alla strumentazione hardware e alla gestione della rete. Lo si è fatto per questo anche in deroga alle previsioni normative e, alle volte, senza una compiuta copertura da parte dei contratti collettivi. Ciò, purtroppo, che se ne dica, ha innanzitutto prestato il fianco ad abusi costanti e diffusi in ordine alla disponibilità e reperibilità oraria dei lavoratori coinvolti. Quanto mai oggi, in un contesto dell'organizzazione del lavoro in rapidissima evoluzione e sempre più digitalizzata, la negoziazione del diritto alla disconnessione deve essere in cima all'agenda delle relazioni sindacali. A questo tema si aggiunge, poi ancora, quello di chi si è trovato in oggettive difficoltà nel riuscire a lavorare fuori dalla propria sede di lavoro. Pensiamo a tutti i possibili ostacoli che un giovane ha potuto o può incontrare nell'esercizio della sua attività da remoto: dalla gestione degli spazi domestici alle relazioni familiari; dalle dotazioni strumentali disponibili all'impossibilità di accesso alle reti digitali nelle aree ancora non coperte dalla banda larga. Anche per quest'ordine di ragioni proponiamo di incentivare e sostenere la diffusione, soprattutto nelle aree rurali e periferiche, di luoghi di coworking attrezzati e quindi in grado di garantire a tutti il pari accesso agli strumenti e alla rete.

1.3 Regolamentazione tirocini e stage

La **forma contrattuale dello stage e del tirocinio**, allontanandosi dalla sua vocazione originaria, è stata e viene spesso usata come surrogato a basso costo dei contratti di lavoro. Per questi

motivi è tempo di rimettere la sua disciplina sul tavolo di discussione, in primo luogo facendo sì che gli importi delle indennità non divergano eccessivamente tra regioni e non da meno vigilando sul rispetto delle finalità formative dell'istituto. Questi mesi, peraltro, hanno segnato con ogni evidenza il vuoto di tutele che è pesato sui tanti tirocinanti e puntato i riflettori sulle facili possibilità di recesso unilaterale del soggetto promotore e/o ospitante. Anche per questo riteniamo sia necessario ragionare su uno strumento assistenziale di fine stage, anche ispirandosi al modello della DisColl. La regolamentazione dei tirocini abbisogna di una cornice di riferimento di garanzia che non superi la competenza regionale legata alla mission formativa ma che comunque rispetti ogni forma di lavoro. Immaginiamo uno "**Statuto generale del tirocinante**" che definisca nuovi diritti al fine di rendere siffatte forme contrattuali delle effettive occasioni di apprendimento e non di mera manodopera a basso costo.

1.4 Attivazione turnover nella pubblica amministrazione

Ribadiamo ancora una volta quanto sia importante, soprattutto ai fini di una compiuta digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni, avviare un piano straordinario e strutturale di assunzioni in grado di colmare gli importanti vuoti organici e di invertire il trend negativo dell'età media della forza lavoro Pubblica.

Innovazioni e contributi delle nuove generazioni potrebbero rappresentare finalmente l'occasione per mettere in atto un salto di qualità sostanziale nella **Pubblica Amministrazione**, rendendo concretamente realizzabile un processo efficace di riorganizzazione digitale. In questo senso, lo sblocco completo del *turn over* rappresenta un passaggio non più procrastinabile: una Pubblica Amministrazione rapida ed efficace è un volano economico dalle enormi potenzialità, oltre che un fattore che genera fiducia nelle istituzioni.

1.5 Agenzie per il lavoro giovanile

L'ultima memoria presentata dall'Istat raffigura uno scenario, a nostro avviso, preoccupante dal momento che, a causa della pandemia da coronavirus, la disoccupazione registra un numero molto più significativo tra i giovani lavoratori anche nel confronto con altre fasce d'età. L'interrogativo principale che sorge in relazione alla ripresa delle attività al termine dell'emergenza è con quali strumenti i giovani italiani potranno affrontare le difficoltà che hanno

già incontrato, in queste settimane, nel mercato del lavoro. Riteniamo necessario non solo potenziare ma indirizzare parte dei nostri servizi per l'impiego sulla priorità giovanile attraverso la predisposizione di uffici e sportelli, **Agenzie per il lavoro giovanile**, dedicati a una serie di attività che partano dall'orientamento già alle scuole medie e che offrano anche supporto sociale e psicologico, consentendo di accompagnare un giovane in tutto il suo percorso, senza lasciarlo mai solo. Chiediamo di rafforzare ogni strumento di contrasto alla precarietà scoraggiando l'esasperato ricorso a collaborazioni, prestazioni occasionali o peggio ancora, all'utilizzo di false partite Iva.

1.6 Fondo di garanzia per start-up

Occorre rendere percezione comune sin da subito che l'attore pubblico aiuterà massicciamente chi vuole assumersi la responsabilità di intraprendere un'attività. L'**iniziativa economica dei giovani**, in particolare, rivestirà una particolare importanza nella capacità del nostro Paese. Tale iniziativa è quindi da sostenere anche in termini di finanziamento alle **start up innovative**: questo sostegno dovrebbe tradursi in un aumento della percentuale di finanziamento coperta dal **Fondo di Garanzia**, e, in caso di progetti ad alto contenuto tecnologico, aumento del tetto dei 2,5 milioni di euro ad impresa. Sono più in generale da incrementare gli strumenti di accesso al microcredito per i più giovani per l'avvio di piccole attività anche non innovative. Strategicamente queste azioni sono fondamentali in un periodo di contrazione occupazionale, perché è attraverso la fiducia nell'iniziativa di chi ha il coraggio di rischiare che la spesa pubblica può diventare produttiva creando posti di lavoro.

1.7 Pensione di Garanzia per i Giovani

I temi trattati nei precedenti punti rimarrebbero poi delle linee di intervento parziali, sia da un punto di vista etico-valoriale, sia da un punto di vista materiale, se non fossero accompagnati da una seria valutazione e presa di posizione nei confronti della crescente preoccupazione previdenziale, intesa in senso lato, dei giovani. Il sistema previdenziale, cioè l'assistenza della persona nelle sue fasi di debolezza, è uno dei cardini della nostra democrazia, che difende e valorizza la persona qualunque sia la sua condizione. L'assenza di un futuro previdenziale significa perciò l'assenza di democrazia economica e di considerazione della persona nella sua stessa dignità. Per questo motivo non basta che le norme dello Stato prevedano formalmente un

sistema previdenziale, se nel concreto una parte dei suoi cittadini, in particolare le giovani generazioni, a causa delle carriere lavorative e dei probabili lunghi periodi di contribuzione figurativa, sa già che non avrà accesso a un trattamento pensionistico sufficiente a garantire una vita dignitosa.

In materia previdenziale, come anche le riforme del passato hanno dimostrato, il tempismo è un elemento fondamentale. Anche qui, il legislatore deve prendere delle scelte che non possono più essere rimandate.

Il sistema previdenziale deve prendere atto del cambiamento delle carriere lavorative cui abbiamo assistito in maniera sempre più pervasiva a partire dagli anni '90. C'è quindi bisogno di una Pensione di Garanzia per i giovani che riprenda l'assetto già proposto dalle parti sociali. Non possono essere i giovani a pagare il prezzo più caro: va rilanciato il principio della solidarietà intergenerazionale come cardine del sistema pensionistico. L'obiettivo è quello di garantire ai giovani entrati nel mondo del lavoro dopo il 1996, dunque con un regime totalmente contributivo, un assegno commisurato sì ai contributi versati ma integrato da una contribuzione figurativa che tenga conto non solo dei periodi di ridotta contribuzione o di disoccupazione involontaria, ma che valorizzi anche quelli dedicati alla formazione e al lavoro di cura familiare. L'assegno di pensione non potrà essere comunque inferiore a 800 euro al mese. Al tempo stesso, vista la maggiore durata media del percorso formativo rispetto al passato, non si può più prescindere dal rilievo previdenziale dei percorsi di formazione terziaria e perciò la laurea e la frequenza di corsi ITS devono essere agevolmente riscattabili.

La pensione di garanzia giovani, peraltro, deve andare di pari passo con la rimodulazione delle attuali soglie di reddito previste per chi ha iniziato a lavorare dopo il '96 per poter accedere alla pensione di vecchiaia o anticipata. L'obiettivo non può che essere quello di garantire un trattamento previdenziale equo alle generazioni che avranno un assegno calcolato interamente sull'ammontare dei contributi versati e, peraltro, con l'aggiunta non da poco di carriere discontinue e precarie.

1.8 Piccole e medie imprese per i giovani

Se sono positivi i primi provvedimenti assunti dal Governo sulla gratuità dei servizi ICE - Agenzia e la partecipazione gratuita a fiere ed eventi organizzati da ICE in tutto il mondo fino a marzo 2021, certamente non sono ancora sufficienti per sostenere il nostro sistema produttivo

per il lungo tempo che ci impone l'emergenza sanitaria in corso. Due i cardini sui quali il CNG incentra la propria proposta: il sostegno alla liquidità e l'individuazione di processi di coalescenza produttiva per le micro e piccole imprese di over 35. Si intende **sostenere la micro e piccola imprenditoria attraverso l'erogazione di finanziamenti a tasso 0% per importi pari a 20.000 € che diventano 50.000 € per i progetti di aggregazione, fusione e rafforzamento dei sistemi di cooperazione societaria**. Inoltre, al fine di realizzare celermente progetti di aggregazione, cooperazione e fusione societaria si propongono **procedure burocratiche semplificate e la messa a regime di strumenti di supporto di consulenza pubblica** per favorire la nascita di stabili reti imprenditoriali. Il primo risultato atteso riguarda il sostegno del sistema micro e piccolo imprenditoriale, introducendo un forte incentivo al rafforzamento societario e alla capitalizzazione finanziaria mediante la costituzione stabile di reti o alla fusione.

1.9 Autoimprenditorialità giovanile

L'autoimprenditorialità è l'incentivo istituito dal Decreto legislativo 185/2000, Titolo I, per favorire l'avvio di micro o piccole imprese da parte di giovani fino a 35 anni e di donne di ogni età. Attivo fino al mese di agosto 2015, è stato successivamente sostituito dalle agevolazioni di "Nuove imprese a tasso zero".

In particolare, questo settore, che rappresenta una speranza nel futuro per i giovani che decidono di investire nelle proprie idee e professionalità, ha fino ad oggi evidenziato alcune lacune che molto spesso impediscono al giovane imprenditore di dar vita al proprio progetto. Nello specifico, ad esempio, si può prendere in esame il settore dell'agricoltura: in tale settore, i cui aiuti sono regolamentati dal PSR, si evidenziano maggiormente le difficoltà per le start-up. Infatti, i fondi che vengono destinati a tali realtà garantiscono un passaggio dell'attività svolta da una "vecchia generazione" ad una "nuova generazione" ma di fatto penalizzano il nuovo progetto. Basti pensare ad esempio che per la realizzazione di un agriturismo (che rappresenta il completamento della filiera agricola, poiché si arriva alla trasformazione e commercializzazione del proprio prodotto con relativa valorizzazione dell'azienda agricola stessa), il contributo erogato a fondo perduto pari al 60% viene concesso su un massimale di spesa di € 80.000. In realtà tale cifra non è parametrata alla realtà fattuale, poiché anche partendo da una semplice ristrutturazione di un fabbricato da "uso magazzino" ad uso agrituristico la spesa da sostenere è molto superiore. Si rende dunque necessario incentivare l'utilizzo di tali strumenti a chi veramente rappresenti una start-up sostenendo la sostenibilità dell'investimento.

Si propone la rimodulazione dei Fondi PSR con l'aumento dei massimali su cui viene concessa l'erogazione dei contributi a fondo perduto e privilegiare concretamente i nuovi insediamenti.

In merito ai finanziamenti per tale settore, occorre favorire un collegamento più forte tra ente pubblico che eroga parte del finanziamento e parte privata (Banche, Assicurazioni etc.) che co-finanziano la parte restante. Con riferimento a tale collegamento, sarebbe opportuno realizzare un'azione più forte stipulando accordi centralizzati con ABI, al fine di garantire l'utilizzo prevalente delle varie possibilità di fidejussione/garanzie previste da Ismea e Invitalia, piuttosto che le garanzie classiche richieste dagli Istituti di Credito (ipoteche etc.); inoltre, si rende necessario una maggior diffusione e pubblicizzazione degli strumenti che mettono in campo sia Invitalia che Ismea, non sempre conosciuti nelle piccole realtà.

Si propone, infine, di predisporre un aumento della durata dei finanziamenti previsti garantendo una maggiore sostenibilità dell'investimento stesso. Si potrebbe, infatti, pensare ad esempio nel fondo Invitalia "Nuove imprese a tasso zero" di estendere la durata dei finanziamenti ad almeno 15/20 anni per importi superiori ad € 400.000.