



IMMIGRAZIONE E LAVORO

SFIDE E OPPORTUNITÀ

PER L'INTEGRAZIONE



2024



DOCUMENTO INFORMATIVO

Immigrazione e Lavoro: Sfide e opportunità per l'integrazione

Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori

Co.N.A.P.I. Nazionale

A cura del Centro Studi e Ricerche della Confederazione Nazionale Artigiani e
Piccoli Imprenditori (Co.N.A.P.I. Nazionale)

Il Documento Informativo è stato chiuso con le informazioni disponibili in data
24 settembre 2024.

La Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori desidera ringraziare il *team* della Co.N.A.P.I. Nazionale, coloro che hanno contribuito a redigere il presente Documento e il contributo speciale dei tanti artigiani, imprenditori e lavoratori che arricchiscono il patrimonio economico e sociale del Paese.

La riproduzione, anche parziale, di questo Documento è vietata ai sensi delle normative vigenti in materia di privacy e diritti d'autore.

Per info scrivere a: csr@conapinazionale.it | segreteria@conapinazionale.it

www.conapinazionale.it

Prefazione

Negli ultimi venti anni, la Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori (Co.N.A.P.I. Nazionale) ha lavorato con impegno e dedizione nel sostenere le imprese su tutto il territorio nazionale.

Il nostro lavoro si è sempre distinto per la vicinanza ad artigiani, micro e piccoli imprenditori, tenendo conto delle politiche attive del lavoro, della formazione professionale e dell'evoluzione di un mercato sempre più esigente in termini di qualifiche professionali. Non sono poche le aziende che si rivolgono a noi per affrontare le difficoltà del loro settore, chiedendo supporto strategico e indicazioni per reperire personale qualificato.

Attraverso una presenza capillare sul territorio, abbiamo cercato di anticipare, ove possibile, le esigenze delle aziende, garantendo al contempo un ambiente dignitoso e stimolante per la crescita personale e professionale dei lavoratori.

Il nostro "servizio" si è mostrato sempre pronto e deciso, offrendo un contributo concreto alla creazione di posti di lavoro stabili e di qualità, nella certezza che un mercato solido si costruisce con politiche attive ben definite.

Sotto l'aspetto della formazione, abbiamo promosso programmi di aggiornamento continuo, nella convinzione che la professionalità dei lavoratori sia la chiave per affrontare le sfide del futuro. Attraverso i nostri formatori e una piattaforma digitalmente avanzata, ci impegniamo ogni giorno a garantire ad artigiani e imprenditori un personale qualificato, in grado di rispondere all'evoluzione dei settori produttivi.

Un motivo di orgoglio per la nostra Confederazione è il contributo alla modernizzazione di una Contrattazione Collettiva, sempre al passo con i tempi e attenta alle esigenze sia dei datori di lavoro che dei lavoratori stessi. Ad oggi abbiamo sottoscritto oltre 34 Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) con diverse sigle sindacali. In questi, abbiamo posto una grande attenzione alle pari opportunità e all'adeguamento salariale, stimolando un'organizzazione del lavoro equa e inclusiva.

La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro sono sempre state una priorità per la Co.N.A.P.I., che si è continuamente assicurata che queste tematiche siano al centro delle politiche aziendali e che tutti gli adempimenti normativi siano scrupolosamente rispettati.

Ma non ci siamo fermati qui: abbiamo introdotto misure concrete per facilitare la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, promuovendo il *welfare* aziendale come strumento per migliorare il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie.

Un'altra sfida che abbiamo affrontato con determinazione è stata l'integrazione multietnica nelle aziende a noi associate, dal comparto agricolo a quello della logistica e trasporti. Abbiamo elaborato principi e buone prassi per favorire l'inserimento dei lavoratori immigrati nel contesto sociale, culturale e aziendale.

In questo quadro, seguiamo con attenzione le politiche migratorie dell'attuale Governo. Si è passati da una politica passiva, orientata a mitigare un problema divenuto cronico, a una politica attiva che promuove l'occupazione, l'integrazione e la cooperazione internazionale. Un esempio pratico di questo cambio di paradigma è rappresentato dal cosiddetto "Piano Mattei", un programma che mira a rafforzare e sviluppare i rapporti economici e imprenditoriali con il vicino continente Africano.

In sintonia con il "Piano Mattei", vediamo nell'immigrazione una risorsa non solo per le aziende italiane, ma per l'intera economia. Con questo spirito, la Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli

Imprenditori continuerà a sostenere politiche di sviluppo, integrazione e formazione, contribuendo al progresso sociale ed economico del Paese, nel pieno rispetto dei diritti dei lavoratori e delle esigenze delle aziende.

Dott. Basilio Minichiello,
Presidente Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori
(Co.N.A.P.I. Nazionale)

Introduzione*

Il presente documento programmatico ha l'obiettivo, in attesa della stesura degli atti del convegno "Cooperazione, Sviluppo, Formazione e Inserimento Lavorativo delle Persone Immigrate. Opportunità e Sfide per il Presente", di anticipare i contenuti degli interventi dei relatori e di focalizzare i principali aspetti degli approfondimenti trattati nel corso dei lavori assembleari.

Il filo conduttore degli interventi è costituito dalla volontà di offrire una panoramica ampia ed esaustiva di tutti gli aspetti collegati al tema dello sviluppo e della formazione, finalizzati all'inserimento lavorativo delle persone immigrate.

L'integrazione dei lavoratori stranieri rappresenta, oltre che una sfida per il presente, una straordinaria opportunità di sviluppo e crescita per artigiani e imprese, soprattutto in un contesto economico sempre più globalizzato e competitivo.

Un tema sempre più sentito che inevitabilmente non coinvolge esclusivamente le logiche imprenditoriali oppure la dialettica tra datore di lavoro e lavoratore ma che ha delle forti implicazioni anche sotto i profili dell'ordine pubblico, culturale, sociale ed economico.

Sicuramente l'elemento trainante delle dinamiche che tali aspetti determinano è la formazione, analizzata sotto le più ampie sfaccettature.

La formazione professionale costituisce, infatti, un elemento fondamentale nell'ambito del mercato del lavoro e risponde

* Il testo è curato dall'Avv. Mirella Giovino, Avvocato.

essenzialmente ad una duplice esigenza: da un lato si pone come risposta efficace e puntuale ai fabbisogni formativi espressi dalle aziende e, dall'altra, alle esigenze dei lavoratori di acquisire competenze specifiche per essere in linea con i continui cambiamenti del mercato.

Tuttavia, l'esigenza di una formazione mirata da parte delle aziende si scontra molto spesso con la difficoltà di reperire e formare lavoratori qualificati, specialmente se si considera la manodopera straniera.

Dalle analisi delle ricerche effettuate dal Centro Studi e Ricerche della Co.N.A.P.I. Nazionale emerge, invero, come l'impiego di manodopera straniera in alcuni settori specifici (trasporti, logistica, ristorazione, agricoltura) sia sempre più frequente, assumendo un ruolo cruciale per l'intero sistema economico italiano.

La rilevanza della ricerca e dell'inserimento di manodopera straniera qualificata si interseca inevitabilmente con tutti gli altri aspetti del sistema di sviluppo nazionale sui temi dell'immigrazione, delle politiche occupazionali e dell'integrazione nel tessuto sociale.

L'inserimento nel contesto socio-economico del Paese di accoglienza rappresenta talvolta la fase più complessa da seguire e il coordinamento delle diverse problematiche che si devono affrontare costituisce il banco di prova per una corretta esecuzione delle finalità delineate nelle linee programmatiche.

Da qui l'analisi delle opportunità e delle sfide che l'attivazione dei percorsi programmati prospettano all'operatore economico sotto tutti gli aspetti, istituzionale, sociale ed economico.

L'obiettivo del presente documento è proprio questo, ovvero offrire una panoramica complessiva in tema di sviluppo, integrazione e formazione alla luce degli ultimi interventi legislativi sul tema e, in modo particolare, sugli aspetti e le opportunità offerte dai programmi istituzionali di inserimento dei lavoratori stranieri, soprattutto di origine africana, che, tra gli scopi, si propongono di creare le condizioni per offrire

agli stessi un'alternativa di opportunità, lavoro, formazione, sviluppo e crescita duratura.

Tali iniziative si inseriscono anche in un'ottica di prevenzione e repressione delle attività criminali legate al traffico di migranti, molto spesso costretti a lasciare i propri Paesi d'origine per ritrovarsi in Paesi esteri senza una adeguata tutela dei propri diritti o, peggio, sfruttati illegalmente per lavori di bassa manovalanza.

Questo è il punto principale che vuole legare il presente documento ai lavori del G7 dei Ministri dell'Interno, che si terrà a Mirabella Eclano (Av) tra il 2 e il 4 ottobre, con l'auspicio che le riflessioni emerse nei lavori assembleari del Convegno Co.N.A.P.I. Nazionale (Cooperazione, Sviluppo, Formazione e Inserimento Lavorativo delle Persone Immigrate. Opportunità e Sfide per il Presente) possa essere di ausilio per ulteriori spunti e riflessioni nella detta manifestazione nazionale.

Immigrazione, aziende e lavoro*

Le migrazioni costituiscono un fenomeno costante nella storia umana, rappresentando una risorsa tanto per chi emigra, arricchendo il proprio bagaglio professionale e culturale, quanto per i Paesi di accoglienza, che beneficiano di un nuovo capitale umano.

Le attuali emergenze umanitarie, il calo demografico, l'emigrazione delle giovani generazioni e la crescente domanda di manodopera richiedono una rivalutazione delle dinamiche migratorie, specie in un contesto occupazionale, dove gli immigrati rappresentano una componente significativa nel mercato del lavoro.

Il fenomeno della mobilità umana ha suscitato un crescente interesse tra gli studiosi delle scienze sociali, politiche ed economiche, i quali evidenziano la dinamicità delle migrazioni e i fattori che spingono individui e famiglie a lasciare la propria terra d'origine in cerca di nuove opportunità. La letteratura distingue tra diverse tipologie di immigrazione – economica, forzata, accademica-professionale e climatica – collegate a differenti motivazioni, ma accomunate dalla ricerca di condizioni di vita migliori.

Il presente contributo si concentra principalmente sulle migrazioni economiche e sulla ricerca di occupazione, con particolare attenzione alla necessità per l'Italia di attrarre personale qualificato per rispondere alle esigenze del mercato del lavoro.

* Il testo è curato dal Dott. Antonio Zizza, Direttore Centro Studi e Ricerche della Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori (Co.N.A.P.I. Nazionale).

Il lavoro, purché libero e dignitoso, come sancito dalla Carta costituzionale, rappresenta la *conditio sine qua non* sia per gli immigrati, che ri-cercano una prospettiva di vita adeguata per sé e le proprie famiglie, sia per le aziende, che vedono nei lavoratori stranieri un'opportunità di sviluppo per la crescita imprenditoriale.

Dal punto di vista metodologico, questo studio fornisce una panoramica sintetica sul rapporto tra immigrazione, imprese e lavoro. Il testo si articola in paragrafi che, partendo da una rassegna di dati statistici sugli immigrati in Italia, esaminano le esigenze delle aziende e il contributo che gli immigrati apportano al tessuto produttivo, economico e sociale di un Paese.

Come Centro Studi e Ricerche della Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori, riteniamo che lo sviluppo economico di un Paese dipenda anche da una corretta e inclusiva integrazione dei lavoratori immigrati. Pertanto, questo capitolo, propedeutico alla presentazione dei risultati del questionario condotto tra le aziende partecipanti, suggerisce percorsi specifici per facilitare una migliore integrazione.

Immigrati e lavoro: alcuni dati

Secondo il comma 4 dell'art. 3 del Testo Unico sull'Immigrazione (TUI), ogni anno il Presidente del Consiglio dei Ministri, previa consultazione delle Parti disciplinate dalla norma e sulla base di un documento programmatico redatto periodicamente insieme a diversi soggetti, fra cui le Parti sociali, emette un decreto che definisce «le quote massime di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato per lavoro subordinato, anche per esigenze di carattere stagionale, e per lavoro

autonomo, tenuto conto dei ricongiungimenti familiari e delle misure di protezione temporanea eventualmente disposte»¹.

Nonostante l'adozione del decreto flussi e la cooperazione tra le Parti sociali per individuare le esigenze occupazionali, il calo demografico e la crescente domanda di competenze, specialmente nei settori con carenza di manodopera, rendono insufficienti le quote di ingressi stabilite per motivi di lavoro.

Per comprendere meglio l'impatto degli immigrati sul mercato del lavoro, è essenziale analizzare il loro numero e la loro partecipazione occupazionale.

Secondo le rilevazioni più recenti dell'Istat, negli ultimi anni si è registrata una ripresa dei flussi migratori, sia via mare che via terra, soprattutto nel periodo *post* pandemico: «Le iscrizioni dall'estero negli ultimi due anni aumentano sensibilmente (411mila nel 2022 e 416mila nel 2023, circa il 30% in più rispetto al 2021 quando ammontarono a 318mila). Tale crescita si deve esclusivamente all'aumento dell'immigrazione straniera»².

L'incremento del numero della popolazione straniera in Italia è stato ulteriormente accelerato dai conflitti internazionali, come la guerra russo-ucraina, che hanno contribuito a un aumento di nuovi ingressi.

Secondo il XIV Rapporto Annuale sugli stranieri nel mercato del lavoro in Italia, «Al primo gennaio 2024, risultano regolarmente residenti in Italia 5,3 milioni di stranieri. Rispetto all'anno precedente la popolazione straniera aumenta di 166 mila unità (+3,2%)»³.

¹ Art. 3, comma 4, del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero - TUI).

² Istat, *Migrazioni interne e internazionale della popolazione residente. Anni 2022-2023*, 28 maggio 2024, p. 4.

³ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Dipartimento per le Politiche Sociali, del Terzo Settore e Migratorie, Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione, *XIV Rapporto Annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*, 2024, p. 2.

Tuttavia, solo una parte degli ingressi recenti è riconducibile a motivi di lavoro, mentre molti arrivi sono legati a richieste di asilo e protezione internazionale.

Artigiani, imprese e la carenza di personale

Un'indagine condotta su un campione di 10 aziende rappresentate dalla Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori ha rivelato che, nel primo semestre del 2024, il 40% delle imprese ha assunto almeno un lavoratore immigrato. Nei mesi estivi, questa percentuale è cresciuta, specie nei settori stagionali, come agricoltura ed edilizia.

Gli immigrati sono impiegati in diversi comparti dell'artigianato e dell'imprenditoria italiana, dalla logistica e trasporti, al commercio e ai servizi alla persona. La crescente complessità del mercato del lavoro richiede una serie di *skill* che gli immigrati possono offrire, contribuendo a colmare così i *gap* occupazionale esistenti.

Questo paragrafo intende delineare alcune delle difficoltà che artigiani e imprenditori affrontano nella ricerca di personale. Un imprenditore affiliato alla Co.N.A.P.I. individua l'inizio di tale criticità nel 2019, poco prima della pandemia, affermando: *«Negli ultimi anni è diventato sempre più difficile trovare quella manodopera estera essenziale per la produzione interna delle nostre attività. Dal 2019 e, aggravati dal calo di arrivi in epoca pandemica, i lavoratori immigrati preferiscono altre destinazioni, proiettate spesso verso il Nord dell'Italia e il Nord d'Europa, nonostante la garanzia di contratti di lavoro regolari e stabilizzanti»*⁴.

L'aumento dell'occupazione, unito al calo demografico e all'emigrazione giovanile, ha avuto conseguenze tanto sui lavoratori nativi quanto sugli immigrati, aggravando le difficoltà delle imprese del reperire

⁴ Testimonianza imprenditore affiliato alla Co.N.A.P.I.

personale idoneo. Secondo il Rapporto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nel 2023 l'occupazione ha registrato un aumento significativo rispetto agli anni precedenti: «in oltre un caso su due (54,8%, ben 7 p.p. in più sul 2022) è stato faticoso raggiungere il *matching* tra domanda e offerta di lavoro, un fenomeno anche più intenso rispetto al personale non straniero (con quota di difficoltà al 42,8%, +4 p.p. sul 2022). In termini di valori assoluti, questo equivale a circa 580mila contratti di lavoro previsti per personale immigrato rispetto ai quali le imprese verificano difficoltà di reperimento»⁵.

Un referente territoriale della Confederazione ha affermato che: «*Tra le figure maggiormente richieste dalle nostre aziende segnaliamo camerieri, cuochi, panettieri, pizzaioli, lavapiatti, addetti alle pulizie, autisti, escavatoristi, magazzinieri, muratori, elettricisti, saldatori, ma anche operai specializzati, operatori sanitari, infermieri, tecnici di laboratorio, informatici e farmacisti*»⁶.

La carenza di personale, che fino a pochi anni fa riguardava principalmente settori come l'agricoltura e i lavori fisicamente impegnativi (badanti, saldatori, operai edili, ecc.), oggi si estende a una vasta gamma di ambiti, dai trasporti alla vigilanza, fino al settore sanitario.

Particolare attenzione è rivolta ai settori dell'ICT (*Information and Communication Technologies*), digitale, informatico e chiunque opera nelle cosiddette discipline STEM (*Science, Technology, Engineering e Mathematics*). L'evoluzione del mercato del lavoro, con l'integrazione dei processi di automazione e le sfide poste dell'intelligenza artificiale (IA), richiede profili professionali specifici che la sola forza lavoro dei nativi non è più in grado di soddisfare.

Attualmente, il nostro Centro Studi e Ricerche della Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori sta raccogliendo dati attraverso un questionario rivolto al settore ICT, digitale e informatico. Alla domanda

⁵ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *XIV Rapporto Annuale*, cit., p. 99.

⁶ Referente territoriale associazione datoriale, Co.N.A.P.I.

sui principali problemi del settore, l'83,3% dei rispondenti ha indicato la difficoltà nella classificazione del personale in relazione alle qualifiche. Le aziende del settore cercano sviluppatori software, programmatori, esperti in *cybersecurity* e ingegneri. Finora, il 9,3% dei rispondenti ha dichiarato di avere, tra i propri dipendenti, un lavoratore immigrato, impiegato come programmatore o ingegnere.

Il mercato del lavoro contemporaneo, con la sua crescente richiesta di specializzazione, sta emergendo come uno strumento chiave per l'integrazione. Oggi, la domanda di lavoro si estende a settori più diversificati, valorizzando talenti e competenze. Pertanto, mentre in passato gli imprenditori tendevano a ricercare negli immigrati *skill* come flessibilità e adattabilità, oggi sono richieste competenze in *digital and green management, problem solving* o *digital marketing*.

Immigrazione e sviluppo della comunità

Il contributo delle persone immigrate alla società che accoglie va ben oltre la loro partecipazione al mercato del lavoro e il soddisfacimento della crescente domanda di personale qualificato da parte delle imprese. Attraverso il loro coinvolgimento nella crescita dell'artigianato e dell'imprenditoria, le persone immigrate rafforzano l'intero sistema produttivo, economico, sociale, culturale e demografico di un Paese, apportando un contributo significativo anche allo sviluppo delle comunità locali.

Secondo la Fondazione Leone Moressa, nonostante gli immigrati siano soggetti a discriminazioni salariali, il loro apporto rappresenta quasi il 9% del Prodotto Interno Lordo (PIL) italiano⁷. Contestualmente, si registra una crescita dell'occupazione, specie quella straniera. I dati della Fondazione indicano che «un nuovo occupato su 5 è immigrato (117 mila

⁷ Cfr. C. Tronchin, E. Di Pasquale, F. Della Puppa (a cura di), Fondazione Leone Moressa, *Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione. Edizione 2023. Talenti e competenze nell'Europa del Futuro*, Società Editrice Il Mulino, Bologna 2023, p. 24.

su 545 mila)»⁸, sottolineando il ruolo centrale che questi lavoratori rivestono nel sostenere il mercato del lavoro.

Tali dinamiche dimostrano come una serie di fattori concorrano allo sviluppo e al progresso di un Paese. In molte aree interne o del Mezzogiorno, la chiusura delle aziende per mancanza di personale, porta a una graduale riduzione dei servizi essenziali come scuole e centri sanitari. Un simile fenomeno spinge le poche famiglie rimaste a emigrare, creando un circolo vizioso che colpisce molte delle nostre città. Tuttavia, quando le imprese riescono a svilupparsi, anche grazie al contributo degli immigrati, si generano nuove famiglie e servizi, con un effetto positivo sull'intero tessuto sociale ed economico, promuovendo la crescita delle città.

Un ulteriore fattore rilevante nei Paesi dell'Unione Europea, specie in Italia, è il calo demografico. Questo fenomeno ha già causato la chiusura di diverse attività imprenditoriali e l'abbandono di interi centri abitati, specialmente nel meridione e nell'entroterra. Continuando su questa traiettoria, si stima che entro i prossimi dieci anni circa il 20% delle attività imprenditoriali rischia di ridursi notevolmente o addirittura di scomparire, aggravando ulteriormente la situazione socio-economica del Paese.

Ogni anno il numero dei decessi supera quelli delle nascite. Secondo il Rapporto Annuale dell'Istat, «Con appena 379 mila nascite, il 2023 fa registrare l'ennesimo minimo storico dopo il picco relativo di 577 mila nascite del 2008. Nonostante una riduzione dell'8 per cento dei decessi (661 mila) rispetto al 2022 – dato più in linea con i livelli pre-pandemici – il saldo naturale della popolazione resta fortemente negativo: considerando gli effetti del COVID-19 sulla natalità e soprattutto sulla mortalità, negli ultimi quattro anni si registra una perdita di popolazione di oltre 1 milione 240 mila persone dovuta alla sola componente naturale»⁹.

⁸ *Ivi*, p. 87.

⁹ Istat, *Rapporto Annuale 2024. La situazione del Paese*, Roma 2024, pp. 36-37.

Oltre al fenomeno delle “culle vuote”, l’invecchiamento della popolazione e, conseguentemente della forza lavoro, rappresenta una vera preoccupazione per il Paese. Secondo l’Istat, «Nell’arco di venti anni, l’età media della popolazione è aumentata da 42,3 anni al 1° gennaio 2004 a 46,6 anni al 1° gennaio 2024; l’indice di vecchiaia è pari al 199,8 per cento, con un aumento di oltre 64 punti percentuali negli ultimi due decenni»¹⁰.

Le difficoltà percepite quotidianamente dalle imprese riguardano il rallentamento del *tour over*: per ogni 100 posti di lavoro vacanti a motivo del pensionamento, subentrano all’incirca 70 giovani *under 35*. In alcuni settori, soprattutto quelli legati all’artigianato e ai lavori manuali, la situazione è ancora più grave. Molte aziende segnalano, inoltre, che l’età media dei dipendenti è di circa 55 anni, con un aumento di 2 anni solo negli ultimi 5 anni.

L’invecchiamento della popolazione, insieme al fenomeno delle culle vuote, comporta una serie di sfide per l’imprenditoria italiana e la produzione di beni e servizi. Oltre alla mancanza di manodopera, che già affligge molte aziende, si stima una crescente scarsità di tecnici specializzati.

In questo senso, l’immigrazione può rappresentare una risorsa fondamentale. Come evidenziato dal ventunesimo Rapporto Ismu, «Le 393mila nascite registrate complessivamente in Italia nel 2022 sono il risultato congiunto di un aumento del 56% per i nati stranieri e di una diminuzione del 33% per quelli italiani: tra il 2002 e il 2022, i primi sono saliti da 34mila a 53mila, mentre i secondi sono scesi da 505mila a 340mila»¹¹.

¹⁰ *Ivi*, p. 111.

¹¹ G. C. Blangiardo, *Le migrazioni in Italia*, in Fondazione Ismu Ets, V. Cesareo (a cura di), Ventunesimo Rapporto Sulle Migrazioni 2023, Franco Angeli 2024, p. 20.

Conclusioni

Le migrazioni offrono opportunità preziose per il mercato del lavoro. Gli immigrati non solo colmano le carenze di manodopera, ma apportano anche conoscenze, culture, competenze e prospettive nuove, in grado di stimolare la crescita e l'innovazione imprenditoriale.

Per massimizzare i benefici dell'immigrazione, è cruciale perciò che le imprese non solo integrino i lavoratori immigrati nelle loro strutture, ma ne valorizzino appieno i talenti. Le aziende dovrebbero perciò adottare una visione strategica che consideri la diversità come il motore di sviluppo e non solo come una soluzione a esigenze immediate.

Elaborazione dati:

Questionario “Integrazione e Formazione dei Lavoratori Immigrati”*

In data 19 agosto 2024 il Centro Studi e Ricerche della Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori (Co.N.A.P.I. Nazionale), ha pubblicato un questionario rivolto a imprenditori e artigiani che impiegano, o intendano farlo a breve, lavoratori immigrati. L’obiettivo è quello di individuare le esigenze relative alle risorse umane e alla formazione, al fine di agevolare l’inserimento occupazionale degli immigrati. Sebbene il questionario sia ancora aperto, l’analisi presentata si basa sui dati raccolti tra la sua apertura e il 19 settembre 2024.

Per ragioni metodologiche il questionario è stato diviso in sei micro-aree tematiche:

1. informazioni generali;
2. esigenze occupazionali e caratteristiche dei lavoratori immigrati;
3. condizioni di lavoro e tipologie contrattuali;
4. formazione e sviluppo delle competenze;
5. integrazione e inclusione sociale;
6. cooperazione internazionale e sviluppo estero dell’attività.

Questa struttura sarà mantenuta nel presente capitolo, in cui verranno analizzati i quesiti più rilevanti per gli obiettivi del documento. Si chiarisce che le percentuali si riferiscono alle 47 imprese che hanno risposto fino alla data dell’analisi.

* Il testo è curato dal Dott. Antonio Zizza, Direttore Centro Studi e Ricerche della Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori (Co.N.A.P.I. Nazionale).

Informazioni generali

Il questionario ha raccolto informazioni riguardanti la tipologia, il settore di attività, la localizzazione geografica e la distanza tra la sede di lavoro e le abitazioni dei dipendenti. La maggioranza dei rispondenti appartiene alla categoria delle piccole e medie imprese (53,2%), seguite dalle grandi imprese (12,8%) e dalle microimprese (19,1%). Solo l'8,5 % dei partecipanti opera nel settore artigianale.

I settori principali rappresentati includono agricoltura, manifattura, edilizia, sanità privata, logistica, trasporti e turismo. Tuttavia, emergono anche settori come l'ICT, l'informatica e il digitale, dove il 6,4% dei rispondenti impiega lavoratori immigrati.

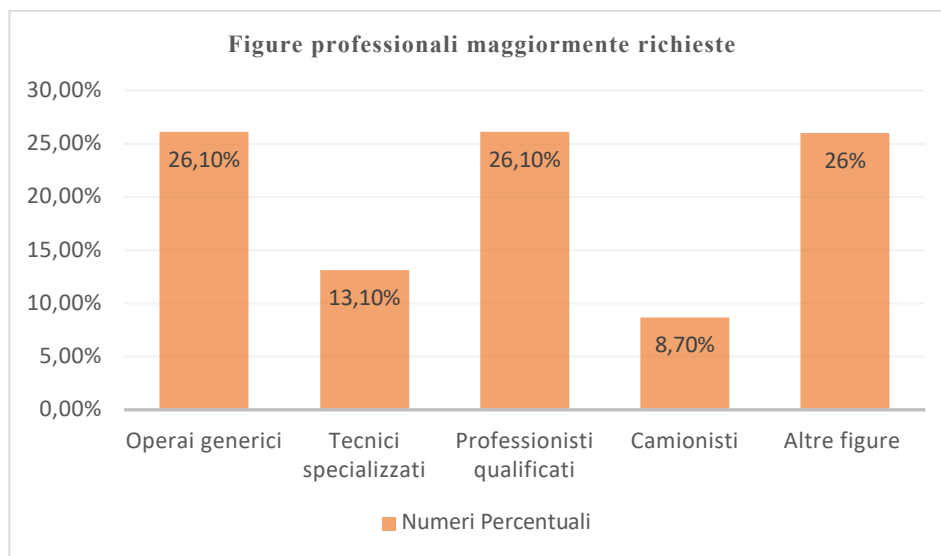
Dal punto di vista geografico, il 38,3% dei partecipanti proviene dal Sud Italia, il 34% dal Centro, il 19% dal Nord Italia e l'8% dalle Isole. Inoltre, il 27,7% delle imprese opera sia a livello nazionale che internazionale.

Un aspetto molto importante è la distanza tra il luogo di lavoro e l'abitazione dei lavoratori, poiché molti di loro non dispongono di un'auto e i mezzi pubblici spesso risultano insufficienti o inesistenti. Il 31,9% dei rispondenti indica una distanza inferiore ai 2km, il 27,7% tra i 2 e i 5 km, mentre il 40,4% segnala distanze superiori ai 5km. In alcuni casi, si può arrivare anche a 10 o 15 km. Questo fattore influisce in negativo sull'accesso ai servizi essenziali e sulla qualità della vita dei lavoratori.

Esigenze occupazionali e caratteristiche dei lavoratori immigrati

La Co.N.A.P.I. Nazionale pone particolare attenzione alle esigenze occupazionali di artigiani e imprenditori, evidenziando la crescente domanda di manodopera qualificata. Attraverso un attento processo di ascolto delle imprese e la somministrazione del suddetto questionario, è stato possibile individuare le figure professionali maggiormente ricercate.

Dall'analisi emerge che al primo posto si trovano gli operai generici (26,1%), seguiti da autisti di camion e pullman (15,3%) e da professionisti qualificati (14,3%). Altri ruoli, come operatori socio-sanitari, carrellisti, palisti, escavatoristi, muratori, piastrellisti, falegnami e camerieri hanno ottenuto il 2-3% delle risposte, sebbene la richiesta di tali figure sia più elevata.



Fonte: Elaborazione dati questionario Co.N.A.P.I. "Integrazione e Formazione dei Lavoratori Immigrati"

Questi dati mostrano una prevalenza di richieste per ruoli manuali, riflettendo le difficoltà delle aziende nel reperire personale. Tuttavia, una quota rilevante di richieste riguarda professionisti di alto profilo, come ingegneri, medici e consulenti, suggerendo un incremento della domanda di competenze specialistiche.

In molti casi, queste mansioni non vengono più coperte dalla popolazione autoctona, rendendo i lavoratori immigrati una risorsa fondamentale per colmare il divario occupazionale. L'80,9% degli intervistati ha dichiarato di aver assunto lavoratori immigrati negli ultimi cinque anni, i quali sono impiegati in varie mansioni, dagli operai agricoli a figure tecniche come idraulici ed elettricisti. Più nello specifico troviamo camerieri, pizzaioli, panettieri, addetti ai servizi di pulizia, operatori

sanitari, traduttori, imbianchini, carrozzieri, ma anche impiegati, operatori legali e fiscali. È in aumento il numero di immigrati che svolgono incarichi di concetto, mettendo in valore le competenze e le conoscenze acquisite.

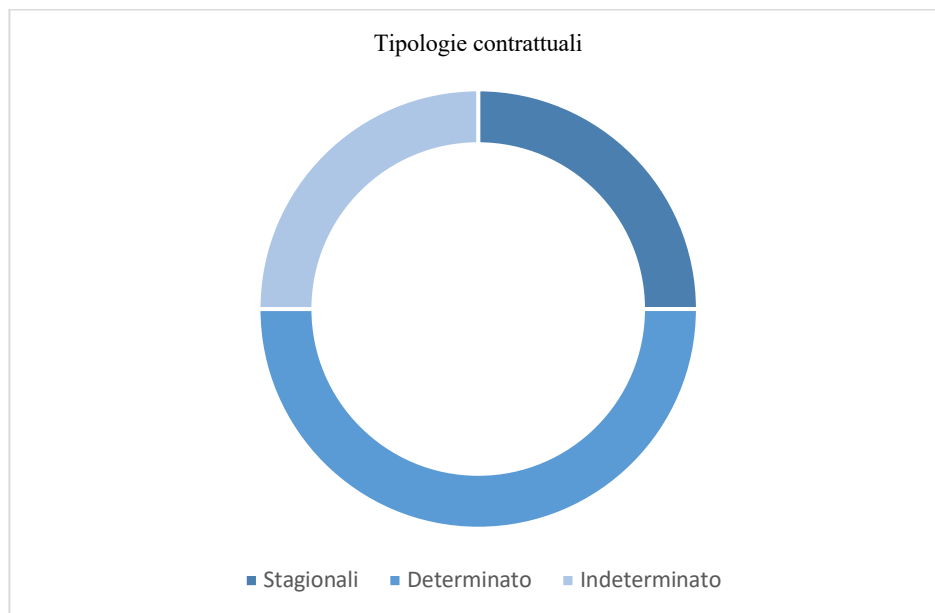
Dal questionario emerge che l'11,9% degli immigrati possiede un titolo di studio accademico, talvolta in discipline come biologia, chimica, medicina o ingegneria. Tuttavia, la mancata equipollenza dei titoli può rappresentare un elemento discriminatorio: il 35,7% delle aziende segnala le difficoltà nel comprendere e valorizzare le qualifiche del proprio personale immigrato. Al contrario, l'11,9% dei lavoratori immigrati risulta privo di titolo di studio.

Un ulteriore aspetto riguarda l'età dei lavoratori immigrati, generalmente più giovani rispetto alla popolazione autoctona. Il 38% dei lavoratori stranieri ha meno di 35 anni. Dal punto di vista del genere, prevalgono i lavoratori di sesso maschile (81,6%), ad eccezione di alcuni settori come l'assistenza alla persona e il commercio, dove la presenza femminile risulta più marcata, come fra gli autoctoni.

Condizioni di lavoro e tipologie contrattuali

L'evoluzione del mercato del lavoro, unita alla crescente richiesta di personale qualificato, ha spinto artigiani e imprenditori a riconsiderare le condizioni lavorative, offrendo maggiori tutele contrattuali e promuovendo l'integrazione e la stabilizzazione dei lavoratori immigrati. Il 53,8% dei rispondenti suggerisce l'introduzione di programmi di formazione continua e aggiornamento delle competenze, mentre un'altra metà evidenzia la necessità di offrire salari competitivi. Inoltre, il 19,2% ha sottolineato l'importanza di offrire *benefit* ai lavoratori. Ciò suggerisce che, come ritenuto dal 63,6% dei rispondenti, nei prossimi cinque anni aumenterà la domanda di assunzione e stabilizzazione di lavoratori immigrati.

In riferimento alla tipologia contrattuale il 50% dei partecipanti al sondaggio, ha indicato una preferenza per i contratti a tempo determinato, mentre un 25% si è orientato verso contratti stagionali, specie nei settori agricoli, del turismo e della ristorazione. Un altro 25%, invece, ha optato per i contratti a tempo indeterminato.



Fonte: Elaborazione dati questionario Co.N.A.P.I. "Integrazione e Formazione dei Lavoratori Immigrati"

Questi dati, sebbene sottolineano una certa precarietà, evidenziano una crescente consapevolezza nella necessità di promuovere la stabilità lavorativa e l'integrazione a lungo termine. Infatti, il 48,8% degli intervistati ha già convertito contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, mentre il 34,9% non ha ancora intrapreso tale passo e il 16,3% prevede di farlo in futuro.

Formazione e sviluppo delle competenze

Alle aziende è stato chiesto se i lavoratori immigrati fossero già qualificati al momento dell'assunzione. Solo il 13,6% ha risposto

affermativamente, mentre il 34,1% ha segnalato una mancanza di qualifiche e il 52,3% ha riferito che la formazione era soltanto parziale.



Fonte: Elaborazione dati questionario Co.N.A.P.I. "Integrazione e Formazione dei Lavoratori Immigrati"

Questi dati evidenziano la necessità di investire in percorsi di formazione professionale per colmare il divario di competenze.

Tra le difficoltà formative più comuni figurano la scarsa conoscenza della lingua italiana (67,5%), una limitata conoscenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (47,5%) e carenze tecniche e professionali (25%). Un ulteriore bisogno, evidenziato soprattutto dal settore dei trasporti su gomma, riguarda la necessità di offrire corsi di guida al proprio personale.

Molte imprese offrono corsi di formazione pre-assunzione, ritenendo che tali percorsi siano fondamentali per l'integrazione lavorativa. Il 38,1% delle aziende ha espresso disponibilità a investire in formatori multilingue

(almeno inglese e/o francese, oltre l'italiano), mentre il 23,8% non è favorevole e, un ulteriore 14,3% non ha ancora deciso.

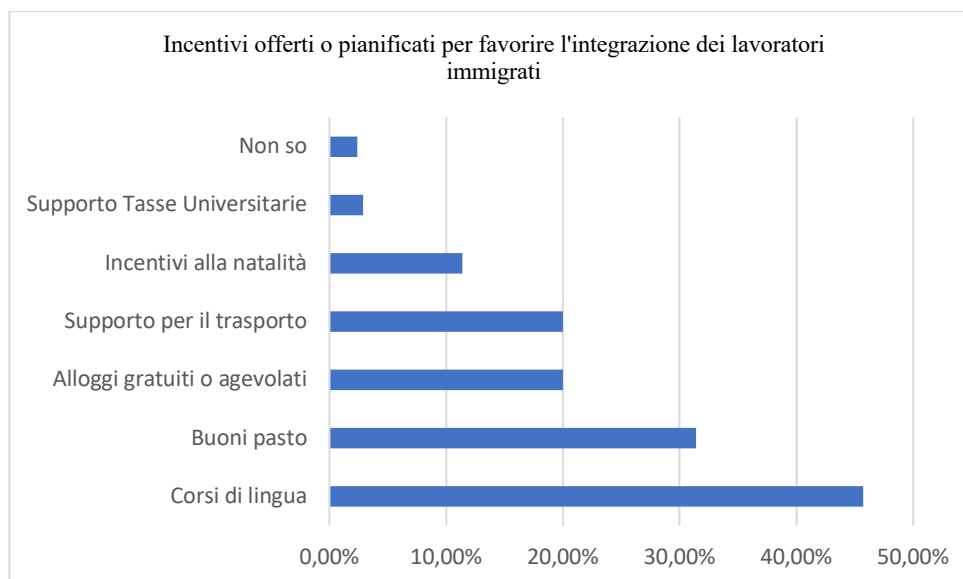
L'importanza della formazione per il personale immigrato assume sempre più una dimensione transnazionale. Alcune aziende hanno espresso interesse a organizzare corsi di formazione direttamente nei Paesi di origine dei lavoratori. Tuttavia, solo il 25% delle aziende si è dichiarato favorevole a investire in tali programmi, mentre il 33,3% ha espresso parere contrario e il 30,6% non ha preso una decisione; l'11,1%, invece, ha dichiarato di essere disposto a considerare questa possibilità.

Integrazione e inclusione sociale

Un fattore rilevante per promuovere l'integrazione e l'inclusione sociale consiste nella rimozione delle barriere che ostacolano tali processi. Il 64,3% delle aziende ha segnalato la complessità burocratica legata ai permessi di soggiorno come motivo di ostacolo, seguita dalle barriere linguistiche (47,6%) e dalle differenze culturali o dalla mancanza di competenze specifiche.

Tuttavia, la rimozione di tali ostacoli non è sufficiente per garantire una piena integrazione e inclusione sociale. Il 45,7% delle imprese considera l'offerta di corsi di lingua italiana come il principale strumento per promuovere l'inclusione, mentre il 31,4% mette in evidenza l'importanza di fornire buoni pasto e il 20% menziona il supporto per i trasporti. Altre aziende hanno segnalato l'offerta di alloggi a prezzi agevolati, mentre circa il 10% ha già implementato incentivi per la natalità o contributi per le tasse scolastiche per i figli dei dipendenti.

Questi risultati, analizzati dettagliatamente nel grafico successivo, evidenziano un crescente impegno delle imprese nel promuovere l'inclusione sociale dei lavoratori immigrati.



Fonte: Elaborazione dati questionario Co.N.A.P.I. "Integrazione e Formazione dei Lavoratori Immigrati"

In merito al coinvolgimento dei lavoratori immigrati, il 45,8% delle imprese ha dichiarato di raccogliere sistematicamente *feedback* dai propri dipendenti, mentre il 29,2% non adotta ancora questa pratica e il 25% prevede di implementarla in futuro.

Cooperazione internazionale e sviluppo delle attività

L'indagine ha inoltre esplorato l'aspetto della cooperazione internazionale, sia per l'espansione delle attività aziendali all'estero, che per la selezione e formazione del personale. Il 41,9% delle aziende intervistate ha detto di non aver mai considerato l'espansione delle proprie attività all'estero, mentre il 48,8% si dichiara interessato e il 9,3% non ha ancora preso decisioni concrete in merito. La limitata espansione potrebbe essere dovuta alla mancanza di risorse o conoscenze riguardo all'accesso ai finanziamenti e ai processi di cooperazione internazionale.

Dal punto di vista delle collaborazioni, il 47,1% delle aziende ha operato come fornitore per clienti esteri, mentre il 41,2% ha stabilito relazioni commerciali come cliente di *partner* internazionali.

Conclusioni

L'analisi dei dati raccolti evidenzia la necessità di promuovere l'integrazione e l'occupazione dei lavoratori immigrati in un mercato sempre in evoluzione. Le principali sfide includono barriere linguistiche e culturali, la carenza di programmi formativi efficienti e l'importanza di sviluppare un *welfare* aziendale più inclusivo che tenga conto anche delle diversità. Sebbene limitata ad un numero ristretto di partecipanti, questa indagine sottolinea la necessità di affrontare tali questioni per migliorare l'integrazione e la partecipazione dei lavoratori immigrati, contribuendo al rafforzamento del tessuto culturale, economico e sociale del Paese.

Esigenze aziendali, strategie di cooperazione e formazione professionale *

La presente relazione esamina un'iniziativa promossa dalla Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori (Co.N.A.P.I. Nazionale), così come dalla nostra sezione Co.N.A.P.I. Lombardia, finalizzata a superare i confini nazionali della formazione professionale e a proporre nuovi strumenti di formazione che valorizzino le competenze e preparino i lavoratori alle mansioni maggiormente richieste dal mercato.

Il progetto che stiamo portando avanti con la nostra Confederazione si pone l'ambizioso obiettivo di instaurare legami interculturali e di contribuire alla costruzione di un futuro inclusivo e sostenibile per le nostre aziende, a partire dai numerosi artigiani e imprenditori che su tutto il territorio nazionale soffrono la carenza di manodopera.

L'Italia e le sfide della carenza di personale

Come sappiamo e, come è stato già anticipato precedentemente, l'Italia, insieme ad altri Paesi industrializzati, sta affrontando una carenza significativa di manodopera in settori strategici. Questo problema non è solo di natura economica, ma ha un impatto rilevante sulla qualità dei servizi offerti ai consumatori e, più in generale, alla popolazione.

* Il testo è curato dal Dott. Massimo Palermo, Presidente Co.N.A.P.I. Lombardia e consulente aziendale.

I settori della sanità, sia pubblica che privata, manifestano una crescente necessità di medici, infermieri, tecnici di laboratorio e personale ausiliario (OSA/OSS). Dai dati interni alla nostra Confederazione, al primo semestre del 2024 le aziende sanitarie private hanno registrato un calo di personale pari a circa il 3% rispetto al primo semestre del 2023, con molti medici e operatori in età pensionistica che sono ancora operativi tra le corsie, proprio per sopperire alla mancanza di risorse umane.

Il settore sanitario è solo uno degli esempi. Lo stesso vale per il mondo dell'artigianato, dove tradizioni secolari richiedono un rinnovo delle competenze e delle risorse umane. Il Centro Studi e Ricerche della Co.N.A.P.I. Nazionale ha recentemente pubblicato uno studio intitolato "Panettieri, Artigianato e Imprese", evidenziando le difficoltà del settore a coinvolgere le nuove generazioni, con diversi panifici costretti a chiudere per mancanza di personale. La situazione è simile anche nei settori della meccanica, dell'informatica e dell'ICT.

Come descritto ampiamente dal "Rapporto Draghi", l'Europa – e *in primis* l'Italia – affronta una sfida epocale in termini di competenze. È necessario formare e riformare i modelli ad oggi in vigore per rendere più competente e competitivo il nostro sistema produttivo ed economico. È di fondamentale importanza attribuire maggiore valore alla formazione professionale, per evitare ulteriori perdite di quote di mercato a favore di economie emergenti, come quelle dei Paesi orientali o dell'America.

Siamo convinti che il patrimonio umano disponibile debba essere adeguatamente valorizzato, soprattutto oggi, in un contesto in cui alcuni mestieri tradizionali rischiano l'estinzione. Le competenze manuali – come quelle degli orologiai, fabbri, orafi, tipografi, sarti, ricamatori, corniciai, casari e molti altri artigiani custodi di un sapere millenario – rappresentano un patrimonio inestimabile che richiede un ricambio generazionale e nuove competenze per affrontare le sfide della transizione economico-sociale.

La Co.N.A.P.I. e la cooperazione internazionale

Di fronte alle sfide sopra descritte, che vedono da un lato la scomparsa di “antichi mestieri” e dall’altro le difficoltà dell’imprenditoria nel reperire personale, come Co.N.A.P.I. Nazionale e, in particolare Co.N.A.P.I. Lombardia che fa capofila, abbiamo scelto di guardare oltre i nostri confini, orientando il progetto di sviluppo per artigianato e imprenditoria verso una cooperazione internazionale con Paesi Terzi, con una particolare attenzione a quelli del Maghreb. Quest’area geografica, grazie ai suoi giovani talenti e la sua forte cultura del lavoro, rappresenta una risorsa strategica non solo per l’Italia, ma per tutta l’Europa.

Grazie a progetti ambiziosi, come quello del Piano Mattei, abbiamo l’opportunità di investire nella formazione dei giovani provenienti da alcuni Paesi africani, offrendo loro le competenze necessarie per integrarsi nel mercato del lavoro italiano e contribuire allo sviluppo sia dei loro Paesi d’origine che del nostro.

La rilevanza strategica della cooperazione con il Maghreb e le figure professionali da formare.

Giunti a questo punto, potrebbe sorgere spontaneo interrogarsi sulla rilevanza strategica dell’investimento nella cooperazione e nello sviluppo per gli abitanti provenienti dai Paesi dell’Africa Nord-Occidentale. Innanzitutto, è necessario chiedersi perché sia stata scelta proprio quest’area dell’Africa. La risposta è piuttosto semplice: in questi Paesi esiste un enorme potenziale umano, spesso inutilizzato, sfruttato e certamente non valorizzato.

Proprio col fine di rimediare a queste situazioni, la cooperazione – anche aziendale – con i Paesi del Maghreb è strategica sia per l’Africa, ma anche per l’Italia e l’Europa. In altre parole, tale cooperazione, non solo rappresenta un’opportunità per costruire partenariati solidi e duraturi, ma offre anche la possibilità di promuovere una crescita congiunta.

Il progetto che stiamo portando avanti si concentrerà sull'individuazione del personale e sulla loro soddisfazione, ponendo particolare enfasi sulla formazione professionale suddivisa per settori. Oltre ai corsi sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, punteremo sulla formazione IT, con un focus specifico sull'integrazione dell'Intelligenza Artificiale, su hotelleria, logistica, ristorazione, panificazione, meccanica, elettronica ed edilizia, comprendendo anche mestieri specializzati come ceramisti o stuccatori.

Benefici attesi dal progetto

I benefici attesi da questa iniziativa sono molteplici e contribuiscono all'arricchimento, soprattutto in termini di capitale umano e professionale, sia per i Paesi d'origine che per quelli d'accoglienza.

Per l'Europa e l'Italia l'obiettivo è colmare le lacune di manodopera in settori chiave, garantendo la sostenibilità del sistema produttivo. La presenza di lavoratori motivati e con una solida etica professionale contribuirà a rinnovare il tessuto produttivo del nostro Paese. Inoltre, il rafforzamento delle relazioni con i Paesi del Maghreb potrà consolidare legami internazionali strategici, promuovendo un'integrazione sinergica tra i Paesi.

Per quanto riguarda, invece, i benefici prospettati con i Paesi del Maghreb, l'iniziativa rappresenta un'opportunità significativa per i giovani locali, offrendo loro percorsi di crescita professionale, oltre che una realizzazione personale. Siamo convinti che tutto questo potrebbe contrastare il fenomeno dell'immigrazione irregolare ovvero clandestina.

Questo progetto favorirà altresì lo sviluppo economico delle aree regionali d'interesse, in sintonia con gli obiettivi del Piano Mattei, favorendo la creazione di nuovi posti di lavoro e il trasferimento di *Know-how*.

In ultimo, per i Paesi d'interesse, contribuiremo a rafforzare la stabilità e la sicurezza nella regione, fondamentale per la pace e per la prosperità del Mediterraneo.

Azioni per la realizzazione del progetto

Per raggiungere gli obiettivi prefissati, il progetto prevede due azioni principali: la collaborazione con le istituzioni locali e le creazioni di reti.

La collaborazione con le istituzioni locali dei Paesi del Maghreb sarà di fondamentale importanza per identificare bisogni formativi specifici e sviluppare programmi di formazione professionale costruiti su misura e in grado di rispondere efficacemente alle peculiarità del sistema.

Inoltre, la creazione di una fitta rete integrata e sinergica di imprese, istituzioni e associazioni, faciliterà la realizzazione degli scopi prefissati. Questo approccio favorirà lo scambio di esperienze e buone pratiche, sostenendo al contempo lo sviluppo di una “saggia” cultura d'impresa.

Conclusioni

Al termine di questo contributo, siamo consapevoli che, sebbene la strada per il conseguimento degli obiettivi prefissati sia ancora lunga e siano ancora tante le sfide che ci attendono, questo progetto, così come altri, possa rappresentare una svolta sia per l'Italia che per i Paesi del Maghreb. Si prospetta, infatti, un modello di cooperazione virtuosa, capace di ispirare altre iniziative simili e contribuire in maniera sostanziale alla creazione di nuovi posti di lavoro e allo sviluppo di una fitta rete globale di progresso aziendale.

Formazione finanziata: chiave per l'integrazione e la crescita professionale dei lavoratori immigrati*

La formazione finanziata è uno strumento di grande utilità per la crescita delle imprese, specie per quanto riguarda le capacità delle risorse umane. In un contesto in cui il costo della formazione è in costante aumento, in particolare a causa della crescente necessità di aggiornamento in ambiti sempre più diversificati, da quello informatico a quello tecnologico, l'accesso a risorse finanziate e destinate alla formazione continua, risulta molto importante.

In questo scenario, i Fondi Interprofessionali svolgono un ruolo centrale nel proporre alle imprese modalità efficienti per qualificare e formare il proprio personale.

I Fondi Interprofessionali, operativi dal 2004 e giunti oggi al numero di 19 dei quali 3 dedicati esclusivamente ai dirigenti, rappresentano lo strumento principale per ottenere contributi gratuiti e a fondo perduto per le imprese che desiderano formare i propri dipendenti.

Quanto alla procedura di adesione, le imprese possono aderire al Fondo che meglio soddisfa le proprie esigenze, senza alcun costo aggiuntivo, semplicemente indicando all'INPS, nella procedura di elaborazione delle paghe UNIEMENS, il codice del Fondo prescelto per il versamento della quota obbligatoria dello 0,30% del monte retribuzioni, introdotta nel 1978 per finanziare la formazione dei lavoratori. Una volta perfezionata l'adesione, l'impresa può accedere ai contributi attraverso

* Il testo è curato dal Dott. Giovanni Galvan, Consulente Co.N.A.P.I. Nazionale ed esperto in Formazione Finanziata e Politiche Attive del Lavoro.

diverse modalità messe a disposizione dagli stessi Fondi. Tra queste, è opportuno fare un cenno al conto formativo e al conto sistema.

Il Conto Formativo: uno strumento per le medie e grandi imprese

Il Conto Formativo, è una modalità prevalentemente utilizzata da imprese di medie e grandi dimensioni. Rappresenta un conto virtuale dove il Fondo accantona, su richiesta dell'azienda, il proprio versato, senza utilizzarlo per gli Avvisi. Quasi tutti i Fondi interprofessionali hanno questo tipo di strumento.

Per usufruire del Conto formativo, l'impresa deve indicare esplicitamente al Fondo, tramite apposite procedure, anche piuttosto semplici, l'intenzione di accantonare il proprio versato (la media nazionale è di circa 50 euro all'anno per lavoratore) in un proprio conto individuale.

La capienza di tale conto resta a disposizione presso il Fondo per un accesso diretto da parte dell'impresa, senza competizione con le altre aziende aderenti, che normalmente accedono ai contributi tramite Avvisi con valutazione e graduatorie.

In questa modalità, il contributo viene ottenuto tramite il rimborso delle spese sostenute e anticipate dall'impresa per tutte le esigenze di formazione.

Il Conto Formativo è stato introdotto nel 2005, quando si è esaurito il contributo di start-up ai Fondi di natura pubblica messo a disposizione dal Ministero del Lavoro e si sono consolidati i flussi INPS dei versamenti riconducibili alle singole imprese. Da quel momento, è stato possibile identificare con certezza l'impresa versante e accantonare, per un periodo massimo di 2 o 3 anni, a seconda del Fondo, i versamenti 0,30% per l'accesso diretto di cui sopra.

Ovviamente, viste le scarse risorse pro-capite, le aziende che hanno convenienza ad aprire un Conto Formativo sono relativamente poche,

ovvero quelle che possono cumulare un importo adeguato a soddisfare le loro esigenze formative annuali generalmente dai 20.000 euro annui in su.

Il Conto Sistema: uno strumento efficace per piccole e medie imprese

Un'altra modalità, tipicamente rivolta alle Piccole e Medie Imprese (PMI), è il Conto Sistema, che rappresenta il “cumulo” di tutti i versamenti per quelle imprese che non possono, o non vogliono, aprire un Conto Formativo. Questo viene messo a disposizione delle imprese aderenti tramite Avvisi a graduatoria, con tempistiche che generalmente sono un po' più lunghe a causa dell'accesso competitivo, che richiede l'elaborazione di una ammissibilità formale delle domande e della relativa graduatoria di merito per i singoli progetti.

Il Piano Mattei (DL.161 del 15/11/2023) e la formazione

Il Piano Mattei, introdotto con il Decreto Legge n. 161 del 15 novembre del 2023, rappresenta un'iniziativa significativa nell'ambito della formazione dei lavoratori stranieri destinati a entrare nel mercato del lavoro italiano.

Di seguito, riassumiamo alcune delle caratteristiche del Piano Mattei e come questo possa aprire a nuove prospettive per la formazione dei lavoratori immigrati.

1. In riferimento agli obiettivi del Piano, segnaliamo principalmente l'esigenza di rafforzare i legami tra Italia e Africa attraverso progetti di cooperazione e sviluppo e, per quanto riguarda il nostro argomento, promuovere la formazione professionale, oltre che civico-linguistica, dei lavoratori stranieri.
2. I Paesi “pilota” individuati e coinvolti dal Governo sono: Algeria, Congo, Costa d'Avorio, Egitto, Etiopia, Kenya, Marocco, Mozambico e Tunisia.

3. Per quanto riguarda i settori d'intervento, troviamo l'istruzione e la formazione, insieme a salute, agricoltura, acqua, energia e infrastrutture. Un tema molto importante per il nostro studio riguarda la formazione professionale, che consiste nello sviluppo di nuovi corsi professionali in linea con le esigenze del mercato del lavoro italiano e nella collaborazione con le imprese nell'assicurare una formazione pratica e mirata.
4. Inoltre, sono previste procedure di assunzione agevolate per i lavoratori che hanno ricevuto una formazione all'estero. In particolare, costoro possono entrare in Italia al di fuori delle quote stabilite del decreto flussi, come previsto dal Testo Unico dell'Immigrazione. A tal proposito, si sono stabilite le linee guida e procedure specifiche per l'assunzione dei lavoratori formati all'estero.
5. Da ultimo, ma non meno importante, il coinvolgimento delle Università e degli Enti nel processo d'inserimento occupazionale dei lavoratori immigrati è considerato fondamentale per garantire un livello adeguato e sufficiente a rispondere alle esigenze richieste dalle aziende. Infatti, la partecipazione attiva delle università italiane e degli enti di ricerca permette ai lavoratori di offrire alti profili di competenze in materia di ricerca applicata e innovazione.

La Formazione professionale degli immigrati e i Fondi Interprofessionali

In risposta al Piano Mattei, i Fondi Interprofessionali stanno cominciando a sviluppare criteri per la formazione dei lavoratori stranieri. Un esempio emblematico, almeno ad oggi, potrebbe essere l'Avviso 4/2024 pubblicato da Fondimpresa.

Tale Avviso si presenta come un'iniziativa sperimentale per l'implementazione di programmi di formazione professionale e civico-linguistica nei Paesi terzi. L'obiettivo dell'Avviso è promuovere la formazione continua dei lavoratori delle imprese aderenti, con un focus particolare sulla qualificazione e riqualificazione di cittadini stranieri residenti in Paesi terzi, come pure gli apolidi e i rifugiati. Il fine è ovviamente quello di prepararli per una futura ed eventuale assunzione in Italia.

In linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), l'iniziativa si pone in sintonia con diversi SDGs delle Nazioni Unite, tra cui:

- Obiettivo 4: Educazione di qualità;
- Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica;
- Obiettivo 10: Riduzione delle disuguaglianze;
- Obiettivo 17: Partnership per gli obiettivi.

Un aspetto molto importante è l'ambito di intervento, secondo cui i piani formativi possono essere realizzati a livello aziendale o interaziendale e devono includere attività in uno o più Paesi Terzi (non UE). La formazione è finalizzata alla qualificazione, riqualificazione e aggiornamento delle competenze dei cittadini stranieri per una successiva assunzione in Italia.

Per quanto riguarda le risorse disponibili, queste variano a seconda dei singoli Avvisi dei Fondi Interprofessionali. Fondimpresa, ad esempio, destina complessivamente 5 milioni di euro per il finanziamento dei piani formativi, con un massimo di 500.000 euro ciascuno.

Stando all'Avviso, i piani devono prevedere percorsi formativi che includano:

- L'insegnamento della lingua italiana di almeno 100 ore;
- L'educazione civica di 10 ore;
- Gli elementi di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- La formazione professionale specifica

I percorsi devono avere una durata minima di 180 ore e massima di 320 ore, con un arco temporale massimo di 4 mesi per le attività nei Paesi terzi.

Per quanto riguarda il finanziamento e le modalità di erogazione, il finanziamento minimo per ogni piano è di 41.400 euro, mentre quello massimo di 73.600 euro. L'erogazione avviene a saldo, entro 60 giorni dall'approvazione della rendicontazione finale.

Possono presentare domanda gli Enti già iscritti nell'Elenco dei Soggetti Proponenti qualificati da Fondimpresa e aziende aderenti a Fondimpresa. I destinatari sono cittadini stranieri residenti in Paesi terzi, come pure gli apolidi e i rifugiati.

Alla fine, le domande di finanziamento sono verificate e valutate in base a criteri specifici, con un punteggio massimo di 1000 punti. Sono ritenuti idonei i piani che raggiungono almeno 750 punti.

Conclusioni

Queste iniziative, che cominciano a diffondersi tra i Fondi Interprofessionali, mirano a promuovere l'integrazione dei lavoratori stranieri e a rispondere ai fabbisogni formativi del mercato del lavoro italiano. La formazione finanziata, unita alle iniziative programmatiche del Piano Mattei, rappresenta un pilastro fondamentale per potenziare le competenze di ogni lavoratore e contribuire così, al progresso dell'imprenditoria italiana.

In questo percorso il supporto fornito dai Fondi Interprofessionali, attraverso la capacità di accedere a risorse economiche per la formazione dei dipendenti, costituisce, oltre che una soluzione alle esigenze del mercato del lavoro, anche un importante veicolo di integrazione sociale, occupazionale ed economica.

La sinergia tra imprese, associazioni datoriali e sindacali, istituzioni politiche e accademiche, rende l'aggiornamento delle competenze una condizione imprescindibile per lo sviluppo economico del Paese.

Conclusioni*

La formazione costituisce un impegno costante per la Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori, che da oltre 30 anni è da sempre all'ascolto delle esigenze delle aziende.

Come analizzato dai contributi precedenti, la formazione può essere uno strumento straordinario di opportunità, di sviluppo e di crescita per le aziende e si pone come elemento essenziale per una migliore inclusione lavorativa e sociale delle persone immigrate.

La corretta e completa formazione professionale dell'immigrato potrebbe essere, infatti, un incentivo e criterio premiante nel processo di valutazione della regolarizzazione dei migranti non regolari.

Quando si parla di formazione in azienda la massima attenzione legislativa è dedicata alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, così come disciplinata dal D.lgs. 81/08 e da tutta la normativa di riferimento.

L'impianto normativo è articolato e stringente ma non possono non rilevarsi delle difficoltà applicative di notevole rilevanza pratica che, molto spesso, possono esporre le aziende e i lavoratori a rischi e responsabilità duramente sanzionate.

Uno dei problemi applicativi più rilevanti riscontrato da Co.N.A.P.I. Nazionale nel corso del tempo è, ad esempio, la corretta applicazione della norma di cui al comma 4 dell'art. 37 del D.lgs. 81/08, ovvero il rispetto

* Le Conclusioni sono state curate dal Dott. Basilio Minichiello, Presidente della Co.N.A.P.I. Nazionale.

dei tempi entro cui perfezionare la formazione in caso di costituzione del rapporto di lavoro.

Il punto 10 dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011 consente all'azienda di completare il percorso formativo del personale di nuova assunzione, ove non sia stato possibile preventivamente o contestualmente all'assunzione, entro 60 giorni dalla stessa.

La norma è chiara e prevede un ampio margine temporale entro cui il percorso formativo deve essere completato. Inoltre, consente all'azienda una flessibilità nell'organizzazione e nell'erogazione della formazione, rendendole compatibili con le tempistiche di gestione interna.

Tuttavia le statistiche relative agli infortuni sul lavoro che si verificano nel breve periodo successivamente all'assunzione o durante lo svolgimento dei rapporti di lavoro di breve durata sono purtroppo implacabili, specie tra i lavoratori immigrati. In quasi un caso su due degli incidenti sui luoghi di lavoro si verifica questa circostanza.

Questi dati dovrebbero far riflettere sulla necessità di introdurre importanti correttivi alla normativa vigente affinché, in caso di costituzione del rapporto di lavoro, la formazione – quanto meno quella generale ex art.36 D. lgs.81/08 – debba essere completata fattivamente prima dell'assunzione, così da evitare rischi per i lavoratori e sanzioni per l'azienda.

In questo caso l'onere economico della formazione dovrebbe essere assunto completamente dall'azienda con la previsione di incentivi fiscali così come di seguito meglio specificato.

Altro aspetto da non sottovalutare è l'incidenza del costo effettivo della formazione di cui al D.Lgs. 81/08 atteso che l'azienda, obbligata per legge ad erogare ai propri dipendenti la formazione sulla sicurezza sul lavoro durante l'orario di lavoro, sopporta anche il costo delle ore che devono essere comunque retribuite al lavoratore, con i conseguenti oneri contributivi.

Al fine di incentivare la formazione e non gravare l'azienda di ulteriori costi per un adempimento di legge, lo strumento che potrebbe meglio rispondere alle esigenze innanzi indicate è rappresentato dal credito di imposta, uno strumento efficace di agevolazione fiscale già utilizzato, tra gli altri, per gli investimenti delle imprese in ricerca, sviluppo e formazione.

Tale strumento potrebbe essere suggerito anche per l'eventuale formazione suppletiva che l'azienda possa mettere a disposizione dei lavoratori immigrati (corsi di lingua italiana, corsi professionalizzanti, ecc.) ai fini di una migliore inclusione lavorativa e sociale degli stessi.

Tutto ciò premesso, Co.N.A.P.I. Nazionale propone che il legislatore intervenga affinché adotti strumenti efficaci e tempestivi a tutela dell'interesse delle aziende e dei lavoratori, che possono essere riassunti in quattro punti di intervento:

- A. Previsione dell'assolvimento dell'obbligo formativo, almeno per la parte relativa all'informazione ex art.36 D.lgs. 81/08, inderogabilmente prima dell'assunzione con costo interamente a carico dell'azienda da poter utilizzare come credito di imposta.
- B. Previsione della formazione supplementare per i lavoratori stranieri per corsi di lingua italiana con costo interamente a carico dell'azienda da poter utilizzare come credito di imposta.
- C. Previsione di tutti i costi della formazione dei lavoratori durante l'orario di lavoro (costo orario della retribuzione e conseguenti oneri) da poter utilizzare come credito di imposta.
- D. Previsione della formazione professionale come incentivo e criterio premiante nell'*iter* di valutazione della regolarizzazione degli immigrati non regolari.

Indice

Prefazione.....	3
Introduzione.....	6
Immigrazione, aziende e lavoro.....	9
Elaborazione dati: Questionario “Integrazione e Formazione dei Lavoratori Immigrati”	18
Esigenze aziendali, strategie di cooperazione e formazione professionale	27
Formazione finanziata: chiave per l’integrazione e la crescita professionale dei lavoratori immigrati.....	32
Conclusioni.....	39



Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori

Co.N.A.P.I. Nazionale

Via Nazionale, 172 - 00184, Roma

www.conapinazionale.it