



Artigiani
Imprenditori
d'Italia

**Camera dei deputati
XIX Legislatura**

Commissioni riunite

VII (Cultura, scienza e istruzione) e XI (Lavoro pubblico e privato)

Documento di osservazioni e proposte

Audizione informale nell'ambito dell'esame della proposta di legge, recante "Istituzione della Giornata nazionale per il contrasto dell'inattività giovanile, al fine di promuovere l'inclusione sociale, formativa e lavorativa dei giovani che non frequentano la scuola né svolgono attività lavorative, di tirocinio o di apprendistato"

(A.C. 2508)

26 novembre 2025

Signor Presidente, Onorevoli Deputati,

innanzitutto, un sentito ringraziamento per l'opportunità offerta a Confartigianato e CNA di fornire il proprio contributo in occasione dell'esame della proposta di legge A.C. 2508, rispetto alla quale esprimiamo una valutazione positiva nel merito e condivisione rispetto agli obiettivi alla stessa sottesi, ovvero il contrasto all'abbandono scolastico e universitario, il rafforzamento del raccordo tra i percorsi di formazione e il mercato del lavoro, anche attraverso il potenziamento delle attività di orientamento, e la valorizzazione della partecipazione giovanile in ottica di imprenditorialità.

Auspichiamo che tale intervento legislativo possa rappresentare il primo tassello di un più ampio e articolato sistema di misure atte a porre in campo strumenti efficaci per fronteggiare il problema, soprattutto con il coinvolgimento diretto delle Parti sociali a livello nazionale e territoriale.

Riteniamo, infatti, che il lavoro sia centrale per sostenere i processi di crescita e per creare le condizioni per una maggiore qualità dell'occupazione che consenta alle imprese di affrontare la complessità dell'attuale congiuntura economica.

In tale contesto, contraddistinto da complessità e incertezze, il mercato del lavoro italiano mostra comunque una tendenza positiva, quale risultato di una maggiore occupazione – inclusa quella femminile – ma anche del calo del tasso di disoccupazione e della contrazione degli inattivi.

Nell'arco degli ultimi quattro anni, caratterizzati dallo scoppio della guerra in Ucraina, da una crisi energetica che ha accelerato l'inflazione, dalla stretta monetaria più severa della storia dell'euro e dalle incertezze derivanti dallo scoppio della crisi in Medio Oriente e della guerra dei dazi USA, la domanda delle imprese ha sostenuto un robusto dinamismo dell'occupazione, che ha interessato anche i giovani *under 30*. Tra il 2021 e il 2025 in Italia i giovani occupati tra 15 e 29 anni sono saliti del 7,9% facendo meglio del totale (+7,2%).

Pur a fronte di una quota significativa di popolazione, soprattutto giovanile, che non partecipa al lavoro, il buon andamento del mercato del lavoro contribuisce comunque alla riduzione del fenomeno dei *Neet* (*Not in Education, Employment or Training*). Nel periodo in esame l'aumento dell'occupazione è risultato più sostenuto nel Mezzogiorno, generando un impatto positivo sui territori dove il fenomeno dei *Neet* è più diffuso. Nel 2024, tra i giovani tra 15 e 29 anni i *Neet* che non lavorano né studiano né sono in formazione sono il 15,2% con la quota che sale a 16,6% per le donne. A livello ripartizionale la quota più alta è pari a 23,3% nel Mezzogiorno, con la Calabria che tra le regioni tocca il massimo di 26,2%.

In cinque anni la quota dei *Neet* scende di 6,9 punti percentuali, grazie soprattutto ai 7,5 punti in meno per le donne. A livello ripartizionale il calo più marcato è rappresentato dai 9,6 punti in meno del Mezzogiorno. Tra le regioni, la Sicilia segna la riduzione più ampia del tasso dei *Neet*, pari a 12,3 punti in meno.

Secondo le più recenti rilevazioni al secondo trimestre 2025 la quota dei *Neet* diminuisce attestandosi a 12,4%: il Mezzogiorno continua a mostrare la quota più alta e pari al 19,0% ma anche in questo caso si rileva un miglioramento di 4,43 punti percentuali. Nel confronto internazionale al 2024 l'Italia mostra la seconda incidenza più alta di *Neet* in UE dietro solo alla Romania e supera di 4,1 punti percentuali la media UE (11,1%). Nel secondo trimestre 2025 la situazione migliora: l'Italia si posiziona 5^a in UE con un *gap* rispetto alla media UE del 10,2% che scende a 2,2 punti percentuali.

Il fenomeno dei *Neet* si intreccia con una offerta di lavoro giovanile che rimane bassa. Nel secondo trimestre 2025 in Italia sono 1 milione 446mila i giovani inattivi tra 25 e 34 anni, un aspetto paradossale in un contesto di rarefazione del capitale umano determinata dalla sfavorevole dinamica demografica. I giovani inattivi sono il 23,4% della corrispondente popolazione, una quota di quasi dieci punti percentuali superiore al 13,9% della media UE. Inoltre, più di un inattivo (25-34 anni) su quattro (26,1%) è laureato.

Su tale quadro si innesta la persistente difficoltà di reperimento del personale, sia in termini quantitativi sia qualitativi, con conseguente forte impatto sulla adattabilità delle imprese alla triplice transizione (demografica, digitale e ambientale) e con impatti negativi in termini di valore aggiunto non realizzato.

La questione giovanile rappresenta quindi una priorità e dimostra come il problema non sia solo quello di creare nuove occasioni di lavoro, ma anche di cogliere quelle che ci sono ma rimangono inevase.

I dati sul *mismatch*, particolarmente accentuati per le micro e piccole imprese e per quelle artigiane, coniugati a quelli sull'inattività giovanile, rendono, di conseguenza, necessario porre al centro della politica economica la formazione di competenze, dalla scuola primaria all'università, passando per l'istruzione tecnico-professionale.

Si tratta di una priorità che accomuna non solo imprenditori e lavoratori, ma anche i nostri giovani che devono tornare a essere un vantaggio competitivo nello sviluppo dell'Italia.

Sul versante delle competenze dei giovani c'è quindi la necessità di costruire una progettualità condivisa, un'integrazione tra il mondo scolastico e formativo e quello lavorativo.

Occorre, in altre parole, continuare a investire sulle competenze professionali mettendo in campo tutte le misure utili che consentano di superare le criticità, oramai divenute strutturali, del nostro Paese: il *mismatch* tra le competenze richieste dal mondo del lavoro e quelle acquisite nel sistema educativo, la carenza nelle competenze digitali e *green*, le basse percentuali di raggiungimento dei titoli di studio secondari e terziari e, infine, livelli preoccupanti di abbandono precoce degli studi.

Per tali motivi riteniamo che tutte le iniziative per ridurre l'inattività giovanile possano rappresentare non soltanto un momento di sensibilizzazione verso un tema centrale per lo sviluppo del Paese, ma anche l'occasione per un miglioramento della *governance* che, attraverso il diretto coinvolgimento delle Organizzazioni dei datori di lavoro, possa garantire il coordinamento e l'efficacia degli interventi necessari a favorire la partecipazione dei giovani al mercato del lavoro.

Partendo, in primo luogo, da un'adeguata politica formativa e tracciando un percorso che, muovendo da un sistema di orientamento efficace e strutturato in tutto il percorso formativo – ma con un'attenzione specifica nei momenti di passaggio da un ciclo di studi a un altro – possa sostenere l'alternanza scuola-lavoro e l'apprendistato duale, nonché l'istruzione tecnica e professionale, nell'ottica di un più stretto collegamento con i sistemi produttivi dei territori e una più facile transizione nel mondo del lavoro.

Ridurre il *mismatch* di competenze, inoltre, significa intercettare i reali fabbisogni delle imprese e sostenerle concretamente nell'investimento sulla formazione *on the job*, incentivando il ricorso all'apprendistato, in particolare quello professionalizzante. Da tale punto di vista l'artigianato mostra una forte propensione all'utilizzo dell'apprendistato, che rappresenta il 10,9% delle proprie assunzioni a fronte di una media del 6,1%.

L'impresa che assume apprendisti sostiene quindi un importante onere formativo, decidendo di investire sul proprio futuro attraverso la formazione dei giovani assunti. L'apprendistato, infatti, in quanto contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha caratteristiche di stabilità, assicura formazione vera, anche attraverso il trasferimento di competenze dell'imprenditore artigiano, garantisce una retribuzione e tutte le tutele contrattuali, comprese quelle integrative del *welfare* bilaterale che nell'artigianato riguardano tra l'altro la formazione continua, gli ammortizzatori sociali e la sanità integrativa.

L'imprenditore artigiano che intende assumere un giovane apprendista ha, quindi, una prospettiva occupazionale di medio-lungo periodo e la volontà di investire per la crescita della propria impresa e riteniamo, pertanto, che debba essere sostenuto in questo importante investimento.

La centralità delle competenze e la trasmissione di queste in una interazione reciproca tra *know how* dell'impresa e giovani collaboratori, d'altronde, sono elementi fondamentali e distintivi delle imprese artigiane e delle PMI, oggi, più che mai, di fronte alle sfide del mercato e dei nuovi paradigmi produttivi della digitalizzazione e della transizione ecologica. In questo processo di apprendimento reciproco, l'impresa agisce essa stessa come luogo di formazione.

Per tali ragioni, le nostre Confederazioni chiedono da tempo un intervento volto a ripristinare per l'apprendistato professionalizzante la decontribuzione totale per i primi tre anni di contratto per le imprese artigiane, e in ogni caso per quelle fino a 9 dipendenti, nonché a introdurre specifici e stabili incentivi per il tutoraggio dell'apprendista, molto spesso svolto nelle micro e piccole imprese direttamente dal titolare.

Riteniamo, in altre parole, che la costruzione di un modello di formazione a valore artigiano e la valorizzazione dell'apprendistato quale canale privilegiato di ingresso nel mondo del lavoro, possano costituire misure efficaci per insegnare e diffondere quella cultura del lavoro necessaria per contrastare il fenomeno dell'inattività giovanile.

Le imprese artigiane sono, infatti, una 'palestra' d'eccellenza nella quale i giovani possono acquisire le conoscenze e le abilità necessarie a svolgere un lavoro gratificante, sempre più innovativo, al passo con le nuove sfide tecnologiche, e possono costruirsi un futuro scommettendo sulle loro passioni e inclinazioni.

È necessario, in altri termini, preparare i giovani a entrare nel mondo del lavoro con politiche attive e investimenti che puntino sulla loro istruzione e formazione.

Nell'affrontare il mondo del lavoro i giovani sentono spesso la carenza di esperienze lavorative, di avere avuto una formazione troppo teorica, di avere poche opportunità di incontro con il mondo delle imprese, di non avere a disposizione sufficienti servizi di orientamento al lavoro e di essere in possesso di una formazione non aggiornata. Allo stesso tempo chiedono al lavoro non solo un reddito adeguato ma anche benessere organizzativo e flessibilità, cittadinanza organizzativa, merito e dialogo.

In tale contesto possono assumere un ruolo centrale le imprese a "valore artigiano", costruite a partire dalle persone e attente alle relazioni e che possono offrire alle nuove generazioni la possibilità di vedere accolte le loro vocazioni.

D'altronde, il rapporto degli attuali giovani con il lavoro è segnato da mutamenti sostanziali rispetto alle generazioni precedenti e per l'artigianato è, quindi, essenziale comprendere cosa i giovani si aspettano dal lavoro e, al contempo, cosa dell'artigianato è in grado di rispondere alle loro attese.

Per i giovani, infatti, il lavoro deve essere soddisfacente non solo in termini di retribuzione e stabilità, ma deve consentire anche un certo grado di autonomia, nelle decisioni e nella gestione degli orari, esigenze che possono trovare ampia soddisfazione nell'autoimprenditorialità.

Inoltre, molti dei pilastri del lavoro ideale indicati dai giovani sono individuabili nel lavoro artigiano che peraltro beneficia di una buona *social reputation* nelle giovani generazioni, che del mondo artigiano apprezzano la creatività e l'autonomia che esso consente nella gestione del lavoro, del tempo e del contenuto fino allo stesso prodotto finale.

Confartigianato e CNA ritengono, allora, che sia necessario agire lungo tre direttrici principali:

- istituzione di un tavolo ministeriale che coinvolga le Parti sociali al fine di avviare un monitoraggio permanente sull'inattività giovanile per far emergere soluzioni e iniziative condivise anche per ridurre il *mismatch* di competenze;

- diffondere il più possibile tra le nuove generazioni le potenzialità e i vantaggi del fare impresa artigiana, quale modalità più efficace per rispondere alla necessità di autonomia individuale che i giovani ricercano anche nel lavoro;
- creare lavoro di qualità insegnando ai giovani che nell'impresa, e in quella artigiana in particolare, ci sono opportunità per realizzare talento e ambizioni e costruirsi il futuro. Una qualità che passa dalla valorizzazione della buona contrattazione collettiva definita dalle organizzazioni più rappresentative e che, in un mercato del lavoro che cambia, si rivela una leva strategica per rendere le nostre imprese più competitive, moderne e attrattive. È, infatti, la contrattazione collettiva che riconosce dignità al lavoro non solo attraverso un salario adeguato, ma anche con una rete di tutele e protezioni, ammortizzatori sociali, sanità e *welfare* integrativi, formazione professionale, iniziative per garantire la sicurezza sul lavoro, che costituiscono il prezioso patrimonio della bilateralità artigiana.

Proprio in tal senso, quindi, ribadiamo la necessità, nell'ottica di rafforzare gli interventi previsti dalla proposta di legge, di prevedere il coinvolgimento diretto delle organizzazioni imprenditoriali che possono svolgere un ruolo chiave su diversi fronti nell'aiutare i giovani *Neet* a trasformare passioni e competenze in progetti di successo.

Si tratta di un contributo fondamentale perché possono rappresentare un elemento di facilitazione, in particolare, nel rafforzamento del rapporto tra scuola e lavoro. Chi, come le nostre Confederazioni, conosce le imprese, può farsi interprete e rappresentare, aggregandoli, i fabbisogni di competenze necessarie rispetto agli scenari di contesto competitivo in cui le imprese si muovono. E allo stesso tempo restituire questo patrimonio alle istituzioni per costruire insieme i percorsi, soprattutto quando si tratta di percorsi tecnici e professionali o di formazione professionale, più allineati alle esigenze di professionalità richieste e che, più di altri, vengono scelti da ragazzi che vogliono un più rapido inserimento nel mercato del lavoro.