

**Incontro con il Ministro del Turismo
Daniela Santanché al tavolo
“Carenza di addetti nel settore del turismo”**

Il Contributo di Confimi Industria
Confederazione dell'industria manifatturiera italiana e
dell'impresa privata

Roma, 16 marzo 2023

Confimi Industria ringrazia il Ministro Daniela Santanché per il coinvolgimento al tavolo con le Parti Sociali e accoglie positivamente la proposta di trasmettere la propria memoria. Si ringrazia altresì per aver coinvolto attivamente - visto l'oggetto del tavolo - il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che ha partecipato ai lavori con la figura del Vice Capo di Gabinetto, Fabrizio Maria Formicola.

Nella fattispecie Confimi Industria porta il contributo della Categoria Confimi Industria Multiservizi-Turismo e di Assohoreca.

Vorremmo partire da semplici dati per inquadrare il futuro aggravio della situazione di reperibilità di figure professionali specializzate nel settore turistico.

Analizzando l'indagine condotta da Enit e Isnart/Unioncamere e presentata alla BIT - Borsa Internazionale del Turismo a Milano, si evince che il flusso turistico proveniente dall'estero nel 2023 dovrebbe aumentare di circa l'8% rispetto agli ultimi 5 anni.

Ma c'è di più: almeno il 20% di chi è stato in Italia negli ultimi 5 anni afferma di esserci stato almeno tre volte. Per turisti austriaci e svizzeri questa quota sale oltre il 30%.

Lo stile italiano è ciò che rimane maggiormente impresso nei ricordi dei turisti, insieme alle bellezze naturalistiche e il patrimonio culturale.

È questa l'Italia dei borghi, dei musei, del buon cibo e del buon vino, ma anche e soprattutto degli splendidi paesaggi.

Nella stessa direzione anche le previsioni dell'istituto Demoskopika: nel 2023 saranno oltre 442 milioni le presenze, con una crescita del 12,2% rispetto all'anno passato. In estrema sintesi: l'Italia del turismo torna a crescere dopo il calo dovuto al Covid.

Politiche costo del lavoro

La contingenza economica e al tempo stesso l'impossibilità di attendere sviluppi nel campo della contrattazione, o di altri strumenti in grado di migliorare la situazione, ci impone di ragionare su aspetti del tutto pragmatici che mettano le imprese private nella condizione di poter agire subito in supporto dei dipendenti.

Si fa riferimento nello specifico alla necessità di affrontare in modo strutturale una revisione del costo del lavoro riducendo il cuneo fiscale e contributivo che grava sul sistema, in particolar modo per i contratti di lavoro stagionale. Ciò significa il **superamento dei bonus estemporanei** a vantaggio di un intervento definitivo sugli oneri erariali.

Altra misure a supporto dello sgravio fiscale sarebbe la **detassazione degli straordinari** proprio come già in pancia al legislatore con il decreto con cui è intervenuto sulle "mance".

Formazione professionale

In Italia abbiamo 128 **ITS, di cui solo 16 destinati** in maniera ibrida all'area Tecnologie Innovative per i beni e le attività culturali - turismo.

Secondo il monitoraggio di INDIRE parliamo di 780 studenti annui, e solo 640 diplomati. I numeri si riferiscono al 2020. Il numero dei diplomati del 2020 è il più alto degli ultimi dieci anni.

Si tratta decisamente di un numero troppo in difetto per far fronte alle posizioni vacanti.

E al tempo stesso le figure professionali che ne derivano (tecnico per la gestione di strutture turistico-ricettive, tecnico per la promozione e il marketing delle filiere turistiche, tecnico per la valorizzazione delle produzioni tipiche e della filiera turistica) rispondono in minima parte ai profili ricercati.

Si propone, quindi, di istituire **un piano incentivante basato sulla formazione, con una deducibilità con credito fiscale per gli investimenti in formazione sia individuale, - attinente alla professione - sia aziendale** così da agevolare la riqualificazione del personale (a partire dalle realtà già occupate) e contestualmente consentire una maggior apertura al personale inoccupato.

C'è poi tutta un'appendice da dedicare alla professionalizzazione - anche narrativo/comunicativa - di alcune figure professionali: non si può più ascrivere, ad esempio, la figura di responsabile di sala per quanto riguarda la ristorazione, a quella del lavoretto saltuario del cameriere.

Flessibilità e stabilità occupazionale

La stagionalità del settore e le retribuzioni non competitive rispetto a quelle europee fanno sì che attrarre personale qualificato e fare in modo che rimanga sia la vera sfida del settore.

Crediamo che **favorire l'ingresso in Italia dei lavoratori extracomunitari**, magari attraverso l'allargamento della finestra del **Decreto Flussi**, sia in termini temporali (il tempo di permanenza tramite permesso di soggiorno per finalità lavorative) sia in termini di numero degli ingressi, **possa dare nell'immediato una pronta risposta al settore.**

È inutile a nostro avviso, infatti, continuare a ignorare il problema dell'indisponibilità di manodopera specializzata nel settore: ne va della qualità dell'offerta turistica.

Così come per altri settori, non si può più rimandare una seria riforma nel rapporto tra scuola e impresa.

Proponiamo, quindi, che venga stabilito un piano programmato relativo:

- **al rilancio dell'alternanza scuola-lavoro, aumentando sia la sicurezza, che le ore dedicate ai percorsi di alternanza.** Ciò permetterebbe la crescita formativa obbligatoria e la pratica operativa;
- **al rilancio e all'incentivazione dell'apprendistato duale,** per entrambe le tipologie, ossia sia quello di primo, che quello di terzo livello;
- **al limitare o al revisionare gli stage extra curricolari, al fine di ridurre speculazioni e sfruttamenti.** Al contempo, potrebbero essere reintrodotti i voucher lavoro, adottando limiti e sistemi di controllo adeguati, al fine di consentire la regolarizzazione di centinaia di migliaia di "lavoretti", che oggi continuano a svolgersi nell'ambito del lavoro in nero;
- **all'incontro e alla congiunzione delle esigenze delle imprese e dei lavoratori in tema di flessibilità in entrata.** Ad esempio, necessita una revisione radicale la normativa sui contratti a termine: eliminare completamente le causali (ad oggi scritte in maniera tale da non poter essere concretamente utilizzate); semplificare le disposizioni in materia di proroghe e rinnovi; fissare limiti temporali, in caso di particolari attività, anche superiori ai 24 mesi; intervenire in tutte le parti della normativa che siano foriere di dubbi, evitando così di alimentare il contenzioso giudiziario e il relativo orientamento, spesso non univoco;
- **all'incentivazione delle assunzioni a tempo indeterminato,** almeno per tempi certi, **a partire dai lavoratori under 35 anni,** agendo sulla riduzione fiscale e contributiva;
- alla **valorizzazione** e alla strutturazione dello strumento **Fondo nuove competenze,** d'importanza strategica per le imprese del settore.

Formazione: i rapporti con gli istituti professionali, i percorsi di formazione, le figure professionali

C'è una riflessione a monte da fare: nella vulgata del territorio produttivo è diffusa l'idea che formarsi lavorando o formarsi per il lavoro sia meno nobile - talvolta perfino degradante - rispetto alla formazione universitaria.

Riflessione che andrebbe inserita nel tema sempre più presente della responsabilità sociale d'impresa. Perché?

Perché dietro all'approccio e all'attenzione che le imprese della manifattura in generale hanno nei confronti dei propri collaboratori - che certamente nasce dall'esigenza fondamentale di poter sostenere la produzione di manufatti o servizi - si nasconde (o si è

andata trasformando) **una responsabilità degli imprenditori verso un territorio che per rimanere vivo, attivo, ha bisogno di coinvolgere attivamente le persone.**

A partire dai contenuti emersi da alcuni tavoli di confronto, dove le aziende sono sempre più parte attiva nei processi di orientamento dei giovani al lavoro, ci si pone il seguente interrogativo:

Ma davvero l'orientamento devono farlo le imprese?

Probabilmente in Italia abbiamo sempre sbagliato nel pensare che l'orientamento debba farlo la scuola. Perché di fatto l'orientamento deve poter giungere al punto finale della partecipazione sociale attiva, ossia il lavoro. La scuola è di fatto un momento di passaggio.

È possibile pensare a dei luoghi in cui i soggetti della formazione e le imprese si incontrino affinché quell'orientamento da fare nelle scuole medie sia fatto davvero insieme?

Oggi è raro che le imprese facciano orientamento e la scuola stessa lo fa solo ai ragazzi delle scuole superiori.

Eppure, i soggetti da coinvolgere sono gli studenti delle scuole medie. È lì che si può indirizzare un percorso formativo e fare cultura d'impresa tra i lavoratori di domani.

Il secondo tema è culturale. La **sinergia** che dovrebbe esistere **tra chi fa formazione e chi fa impresa**, per creare valore aggiunto dovrebbe concentrarsi non tanto (o non più) sul concetto di lavoro ma sulle persone che lavorano e sul loro valore intrinseco.

Questo cambio di paradigma può concorrere a superare la difficoltà nel reperire lavoratori con le competenze adeguate, con la consapevolezza che poi la formazione si completi sul campo plasmandosi nella specifica azienda.

Proposte fattive:

- **valorizzare l'apprendistato (di I e III livello)** come reale opportunità per compensare il divario o disallineamento delle competenze;
- **collaborazione associazioni datoriali ed enti di formazione** per strutturare uffici del personale territoriali. Un connubio di competenze per soddisfare la ricerca del personale di intere aree geografiche e/o distretti produttivi al fine di semplificare e agevolare l'inserimento delle professionalità formate e disponibili e non lasciare la ricerca esclusivamente alla singola azienda;
- **un centro di rinforzo e promozione delle politiche attive del lavoro.** Lasciando ai centri per l'impiego l'onere di occuparsi dei soggetti più fragili, delle disabilità, delle mobilità e delle situazioni estremizzate.