

LA SCUOLA
NON È
UN'ISOLA



LA CISL LECCE VA A SCUOLA

PCTO: GIOVANI, ISTRUZIONE, FORMAZIONE, MERCATO DEL LAVORO



Sommario

<u>INTRODUZIONE</u>	<u>6</u>
<u>1 LE CARATTERISTICHE DEL MERCATO DEL LAVORO IN SALENTO.....</u>	<u>9</u>
1.1 CONSIDERAZIONI SUL MERCATO DEL LAVORO IN PROVINCIA DI LECCE	9
<u>2. CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO E LE TIPOLOGIE</u>	
<u>CONTRATTUALI</u>	<u>15</u>
2.1 IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO.....	15
2.2 I LIVELLI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	16
2.3 COME È STRUTTURATO UN CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO	17
2.4 I RAPPORTI DI LAVORO: SUBORDINATO, PARASUBORDINATO, AUTONOMO.....	18
2.5 IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO: TIPOLOGIE FORMATIVE	21
2.6 IL TIROCINIO, UN’OPPORTUNITÀ FORMATIVA DA COGLIERE.....	22
2.7 DIRITTI E DOVERI DEI LAVORATORI	23
<u>3. INTELLIGENZA ARTIFICIALE E MERCATO DEL LAVORO.....</u>	<u>26</u>
3.1 AI: L’EFFETTO SOSTITUTIVO SUI LAVORATORI E L’IMPATTO SULLA QUALITÀ DELL’OCCUPAZIONE	26
3.2 FABBISOGNI DI COMPETENZE NEI MERCATI DI LAVORO	27
3.3 L’IMPATTO DELLE TECNOLOGIE NEI CONTESTI AZIENDALI E SUI RAPPORTI DI LAVORO.....	28
3.4 IL RUOLO DELLE PARTI SOCIALI.....	30
<u>PARTNERSHIP</u>	<u>31</u>
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	<u>35</u>
<u>SITOGRAFIA</u>	<u>35</u>

Introduzione

I Percorsi per le Competenze Trasversali e di Orientamento (PCTO), ora “Formazione e Lavoro”, pongono gli studenti nelle condizioni di sviluppare una consapevolezza progressiva e crescente delle proprie vocazioni, in relazione al contesto di riferimento e alla realizzazione del proprio progetto di vita personale e sociale, in una logica di auto-orientamento.

Attraverso il protagonismo attivo delle studentesse e degli studenti, si sviluppano la capacità di operare scelte consapevoli, un'attitudine, una "forma mentis" e una padronanza sociale ed emotiva. Acquisire ed esprimere competenze di auto-orientamento, diventando artefici del proprio futuro, è particolarmente importante di fronte alla rapidità delle trasformazioni tecnologiche e al crescente divario tra la capacità formativa e la velocità di evoluzione delle professioni, con un conseguente disallineamento di competenze (mismatch).

La decisione di organizzare un ciclo triennale di incontri con le studentesse e gli studenti trae origine dalla constatazione dell'esistenza di due prospettive divergenti in merito al rapporto tra istituzione scolastica e mondo del lavoro. Da un lato, si riscontra un approccio che tende a rendere subalterno il percorso formativo alle esigenze contingenti del tessuto imprenditoriale, con l'obiettivo primario di mitigare la discrepanza tra domanda e offerta di competenze. Dall'altro lato, si evidenzia una posizione pari e contraria, riducendo ad elementi basilari il raccordo con il mondo del lavoro. Il nostro approccio ha invece dato corpo a quella necessaria ed irrinunciabile sinergia tra scuola e impresa, intesa quale metodologia pedagogica attraverso la quale le studentesse e gli studenti vengono introdotti alla realtà lavorativa non solo mediante la dimensione teorica, bensì anche attraverso l'esperienza pratica.

Per noi della CISL di Lecce incontrare le ragazze ed i ragazzi che si accingono ad entrare nel mondo del lavoro o a proseguire gli studi con l'istruzione terziaria o che sceglieranno magari un percorso ITS è stata un'occasione speciale per poter ascoltare i loro desideri, le loro aspettative e i loro sogni. Abbiamo cercato di aiutarli, nel limite del possibile, ad orientarsi nel complicato momento della scelta di vita futura, fornendo gli strumenti di conoscenza che abbiamo ritenuto utili nel loro cammino verso la realizzazione personale.

Siamo riusciti a realizzare nelle scuole coinvolte un ciclo di incontri finalizzati all'approfondimento delle varie tematiche riguardanti il mondo del lavoro nel suo complesso, grazie alla disponibilità resa dai Dirigenti Scolastici Anna Lena Manca IISS "Don Tonino Bello" - Tricase, Silvia Madaro Metrangolo IIS "A. De Pace" - Lecce, Giovanni Casarano IISS "E. Lanocè" – Maglie e Paolo Aprile IISS "A. Moro" - S. Cesarea Terme. Abbiamo avuto la possibilità di incontrare e dialogare con quasi 80 tra ragazze e ragazzi di 5 classi quinte afferenti gli indirizzi Moda, Accoglienza Turistica e Tecnico Agrario seguiti nel corso del triennio che va dalla III alla V classe.

Nel corso del terzo e ultimo anno di questo ciclo, con il supporto e la collaborazione dei partners ASES- Formazione e Lavoro, ARPAL Puglia e dell'Agenzia per il Lavoro GiGROUP S.p.A., in un'ottica di sinergia e condivisione degli obiettivi prefissati, abbiamo elaborato un programma che si è posto come doppia finalità quella di fornire ai ragazzi coinvolti conoscenze e strumenti pratici per orientarsi nel mondo del lavoro e di incontrare imprenditori del territorio. Il tutto secondo una metodologia operativa che ha favorito la piena partecipazione dei discenti.

- 1° incontro: - Mercato del Lavoro nel Salento, fabbisogni e prospettive occupazionali (CISL);
- Incontro domanda/offerta, profili professionali più richiesti, servizi offerti dai CPI, personal branding e social networking (ARPAL Puglia);
 - Cos'è un'Agenzia per il Lavoro, quali servizi offre, cos'è e come funziona il contratto di somministrazione (GiGROUP);
- 2° incontro: - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e tipologie contrattuali (CISL);
- Laboratorio sulla redazione dei vari tipi di CV (ARPAL Puglia);
 - Elaborazione Video-CV e simulazione colloquio di lavoro (GiGROUP);
- 3° incontro: - Intelligenza Artificiale e Mercato del Lavoro (CISL);
- Cenni sull'Intelligenza Artificiale ed esercitazione pratica della stessa a cura del Dott. Fabrizio Benvenuto;
- 4° incontro: - Autoimprenditorialità e restanza, con le testimonianze di imprenditori salentini operanti nei settori MODA Dott. Michele Zonno e AGRICOLO Dott. Daniele De Pascalis;
- Strumenti e misure regionali per l'autoimpiego, Avviso regionale "Mare a Sinistra" (ARPAL Puglia).

Questi appuntamenti hanno rappresentato per noi della CISL di Lecce un'opportunità privilegiata per illustrare alle giovani generazioni il ruolo cruciale delle Organizzazioni Sindacali in quanto corpo intermedio dedito alla tutela dei diritti dei lavoratori e alla promozione di una cultura del buon lavoro, incentivando al contempo una partecipazione attiva alla vita democratica del Paese.

Una opportunità per rendere consapevoli le studentesse e gli studenti quali futuri lavoratrici e lavoratori, dei loro diritti sindacali come la libertà di associazione, il diritto alla contrattazione collettiva e il diritto alla sicurezza e salute sul lavoro.

1 Le caratteristiche del Mercato del lavoro in Salento

1.1 Considerazioni sul mercato del lavoro in Provincia di Lecce

Nel corso degli ultimi anni il territorio di Lecce ha assistito ad un'inversione di tendenza nel mercato del lavoro, con le nuove opportunità occupazionali, concentrate soprattutto sui contratti a termine, che hanno compensato le perdite di posti di lavoro.

La struttura economica del Salento poggia in modo significativo su tre settori primari: il commercio, che incide per il 31%, le costruzioni con il 15% e l'agricoltura che rappresenta il 14%.

L'analisi della composizione per macro-settori evidenzia come il terziario, un aggregato che include il commercio, i trasporti e la logistica, i servizi e la sanità, costituisca la spina dorsale del tessuto imprenditoriale salentino con il 63%, seguito dal settore secondario con il 23% e da un settore primario con una presenza più contenuta, pari al 14% (Fig.1).

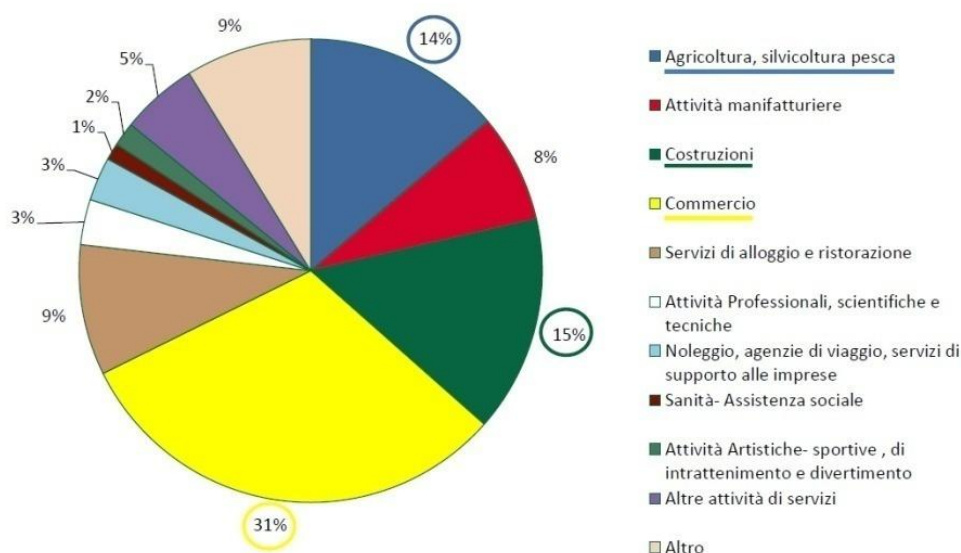


FIGURA 1:IMPRESE PER DIVISIONE DI ATTIVITÀ ECONOMICA IV TRIMESTRE 2024
(FONTE: CAMERA DI COMMERCIO DI LECCE)

In relazione all'occupazione, il settore terziario consolida il suo ruolo preminente, con un volume di impiegati che eccede le 113.891 unità. Tale dato si discosta significativamente dai 14.013 lavoratori attivi nel settore agricolo e dai 60.481 occupati nei comparti manifatturiero e delle costruzioni.

Nel settore privato, l'analisi delle retribuzioni medie mensili evidenzia una costante disparità salariale di genere a livello nazionale, regionale e provinciale. Questo divario è più marcato in ambito professionale, scientifico e tecnico, sanitario e assistenziale, artistico, sportivo e di intrattenimento, mentre si riduce nell'ospitalità e nella ristorazione.

L'analisi della nazionalità dei lavoratori subordinati evidenzia come solo il 4% sia rappresentato da cittadini extracomunitari, con una loro prevalente allocazione nel settore domestico (24%) e in agricoltura (8%). Nel contesto del lavoro autonomo, la partecipazione di individui extra-UE risulta trascurabile, ad eccezione di un 14% impegnato nel commercio. Si riscontra una notevole concentrazione dell'occupazione femminile extracomunitaria nel comparto del lavoro domestico. Analogamente, le lavoratrici comunitarie mostrano una significativa presenza in questo settore (71%) e in forme contrattuali caratterizzate da flessibilità, quali voucher e lavoro occasionale (65%), con una proporzione doppia rispetto ai lavoratori maschi (32%). (Fig. 2)

Posizione prevalente	Comunitario-a				Extracomunitario-a				Totale [#]
	Femmine [#]	Femmine [%]	Maschi [#]	Maschi [%]	Femmine [#]	Femmine [%]	Maschi [#]	Maschi [%]	
Lavoratori dipendenti	102.710	46%	111.964	50%	3.144	1%	5.966	3%	223.784
<i>privati</i>	65.557	41%	87.947	55%	1.440	1%	4.544	3%	159.488
<i>pubblici</i>	24.188	59%	16.811	41%	42	0%	16	0%	41.057
<i>agricoli</i>	7.474	48%	6.786	44%	264	2%	957	6%	15.481
<i>domestici</i>	5.491	71%	420	5%	1.398	18%	449	6%	7.758
Artigiani	3.317	17%	16.556	82%	35	0%	192	1%	20.100
Commercianti	8.055	28%	16.423	57%	792	3%	3.349	12%	28.619
Agricoli autonomi	978	33%	2.007	67%	2	0%	1	0%	2.988
Gestione Separata	3.954	46%	4.551	53%	79	1%	80	1%	8.664
Voucher/Lavoro occasionale	71	65%	35	32%	3	3%	0	0%	109
Totale	119.085	42%	151.536	53%	4.055	1%	9.588	3%	284.264

FIGURA 2: LAVORATORI PER NAZIONALITÀ E POSIZIONE PREVALENTE ANNO 2023

(FONTE: RENDICONTO SOCIALE PROVINCIALE INPS)

Il panorama delle nuove assunzioni è caratterizzato da una prevalenza di contratti a tempo determinato, pur evidenziandosi una tendenza all'aumento delle trasformazioni a tempo indeterminato. Nell'ambito dei contratti a termine, si riscontra una criticità strutturale legata alla considerevole incidenza di rapporti di lavoro di durata estremamente ridotta (oltre un terzo con scadenza inferiore a 30 giorni e solo il 16% con durata superiore a un anno). Tale scenario può essere interpretato sia come risposta a specifiche esigenze settoriali sia come esito di strategie aziendali, generando un contesto di discontinuità lavorativa. Ciononostante, le statistiche ISTAT rivelano una dinamica incoraggiante, con una crescita delle assunzioni a tempo indeterminato per i lavoratori con più di 50 anni, un segnale positivo che tuttavia non colma ancora il divario con la diffusione delle forme contrattuali flessibili.

Il tasso di inattività evidenzia un calo delle persone scoraggiate e di quelle inattive per ragioni familiari, lasciando intravedere un potenziale rientro nel mercato del lavoro, specialmente per le donne. Contestualmente, si osserva un aumento dell'inattività motivata da ragioni di studio o dall'attesa di riscontri nella ricerca di impiego.

La riduzione del fenomeno dell'inattività si concentra nella fascia di età superiore ai 35 anni, mentre si registra un incremento tra i giovani (15-34 anni), confermando il posizionamento dell'Italia tra i paesi europei con la più elevata incidenza di NEET.

L'incremento del tasso di occupazione ha interessato in misura maggiore la popolazione femminile e le regioni del Centro-Sud rispetto a quelle settentrionali, sebbene persistano significative disparità di genere e territoriali. Nella provincia di Lecce, il tasso di occupazione si attesta su un livello inferiore di 10 punti percentuali rispetto alla media nazionale, pur superando leggermente il dato regionale pugliese. Il tasso di disoccupazione locale, quantificato intorno al 10%, risulta inferiore al dato regionale ma superiore a quello nazionale. L'elevato tasso di occupazione riscontrato nella fascia di età superiore ai 50 anni è significativamente condizionato dalle riforme del sistema pensionistico e dalla struttura demografica attuale. (Fig. 3)

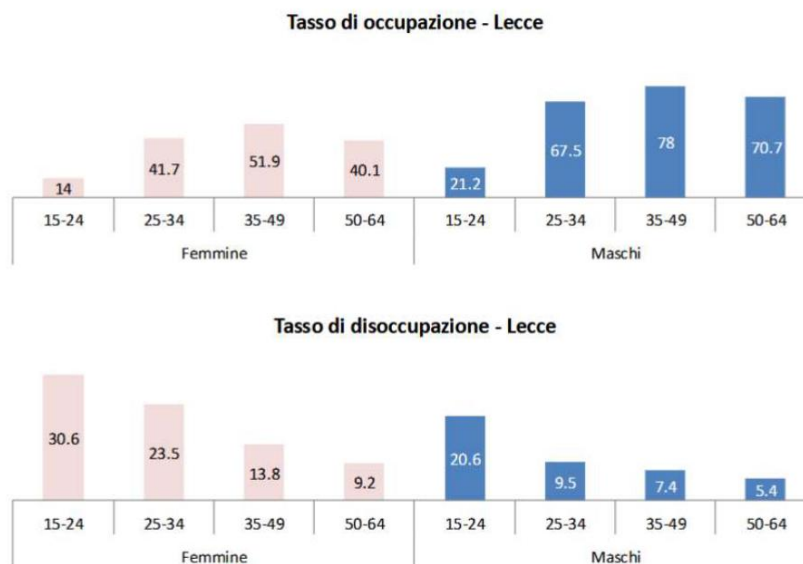


FIGURA 3: TASSI DI OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE - ANNO 2023
(FONTE: RENDICONTO SOCIALE PROVINCIALE INPS)

La previsione dei fabbisogni professionali per il periodo 2024-2028 delinea una forte richiesta (circa il 39%) di figure ad alto profilo (dirigenti, specialisti e tecnici), motivata sia dalla crescita occupazionale che dal turnover del personale. Questa domanda è significativamente alimentata dal settore pubblico, con le sue professioni specialistiche, ma anche dalla crescente attenzione delle imprese private verso personale qualificato. La necessità di professioni altamente specializzate e tecniche presenta una notevole differenza tra il settore privato (circa 31%) e la Pubblica Amministrazione (quasi 63%).

Emerge una criticità nel raccordo tra l'attuale offerta formativa e le future esigenze del mercato del lavoro, in particolare nell'istruzione terziaria per le aree STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), con una marcata carenza prevista per le figure ingegneristiche e per i laureati in scienze matematiche, fisiche e informatiche. Si anticipa inoltre una scarsità di professionisti negli ambiti economico-statistico e medico-sanitario. (Fig. 4).

Nel periodo 2024-2028, il fabbisogno complessivo di personale nella Pubblica Amministrazione è stimato in quasi 900.000 unità. Le trasformazioni in atto nel settore pubblico, accelerate dalla crisi pandemica e dalla digitalizzazione, hanno reso imprescindibile la presenza di personale altamente qualificato e dotato di competenze digitali avanzate. L'introduzione dell'Intelligenza Artificiale rappresenta un'ulteriore svolta epocale, destinata a rimodellare i servizi pubblici e il panorama lavorativo in modo trasversale.

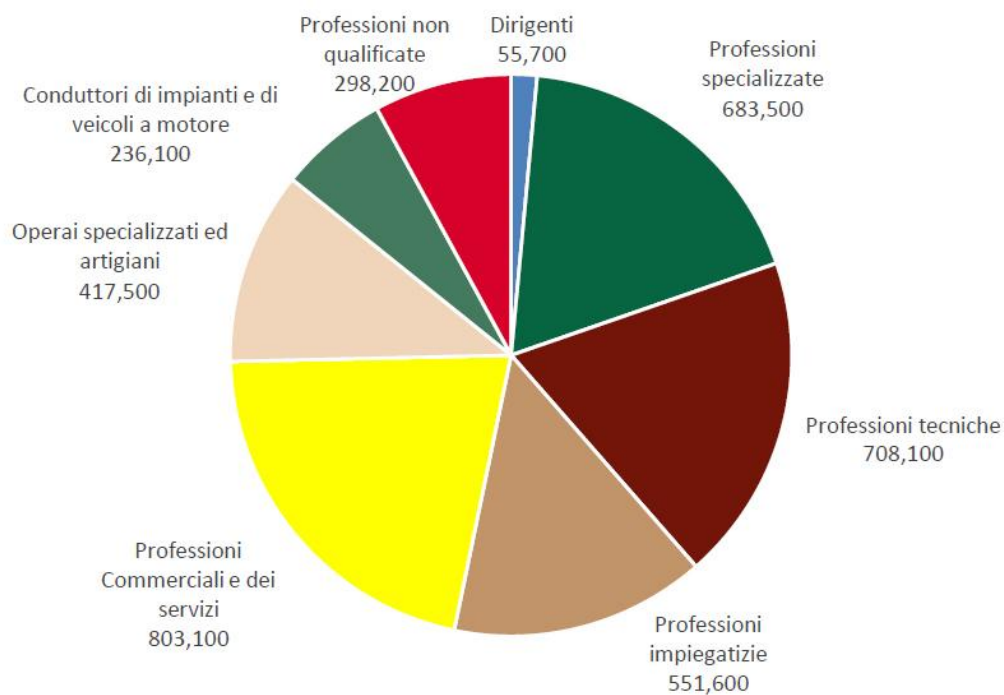


FIGURA 4 FABBISOGNI TOTALI PREVISTI (2024-2028) PER GRANDE GRUPPO PROFESSIONALE
(FONTE: UNIONCAMERE)

Donato CONGEDO Segretario Territoriale CISL Lecce
Valentina PASCALI Coordinatrice Territoriale FELSA CISL Lecce e
Responsabile Sportello Lavoro Lecce

2. Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e le Tipologie Contrattuali

2.1 Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) rappresenta un accordo negoziale stipulato tra le associazioni datoriali e le Organizzazioni Sindacali ed è finalizzato alla definizione delle condizioni di lavoro applicabili ad un determinato settore produttivo su scala nazionale.

La finalità principale di questo strumento contrattuale è quella di stabilire condizioni uniformi e inderogabili per tutti i soggetti coinvolti: previene che i lavoratori, in situazioni di necessità occupazionale, siano indotti ad accettare retribuzioni inferiori rispetto a quelle pattuite in sede di contrattazione collettiva. Inoltre, vincola i datori di lavoro al riconoscimento delle retribuzioni stabilite dal contratto, garantendo così un trattamento economico equo e omogeneo per tutti i dipendenti del settore di riferimento.

Da un punto di vista giuridico l'articolo 39 della Costituzione italiana garantisce ai lavoratori il diritto di costituire sindacati e di aderirvi senza interferenze da parte dello Stato (comma I). L'unico obbligo previsto per le Organizzazioni sindacali è la registrazione presso uffici competenti, quest'ultima subordinata alla presenza di uno statuto che preveda un ordinamento interno a base democratica (comma II e III). I sindacati registrati acquisiscono personalità giuridica e possono stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia *erga omnes*, ovvero vincolanti per tutti i lavoratori della categoria rappresentata (comma IV). Tuttavia, nella pratica, nessun sindacato si è mai registrato. Di conseguenza, i commi II e III sono rimasti inapplicati e le associazioni sindacali operano come enti di fatto.

Ciò nonostante, i contratti collettivi da essi stipulati sono generalmente considerati vincolanti per tutti i lavoratori appartenenti ad un determinato settore di produzione, superando di fatto la mancata registrazione e la conseguente assenza di verifica dell'ordinamento interno democratico.

2.2 I Livelli della contrattazione collettiva

In Italia, il sistema di contrattazione collettiva prevede una struttura ben definita, basata su quattro livelli principali. Questa articolazione non è solo stabilita dalle leggi vigenti, ma è anche il risultato di una consolidata pratica contrattuale tra le parti sociali.

A livello nazionale interconfederale, le confederazioni sindacali e le associazioni negoziali delle imprese si incontrano per definire accordi sulle relazioni industriali. Questi accordi hanno un impatto generale su tutti i lavoratori, stabilendo linee guida e normative che regolano il mondo del lavoro.

A livello nazionale di categoria, le condizioni di impiego per i lavoratori di un determinato settore vengono definite attraverso il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL). Tale contratto stabilisce i doveri e i diritti dei lavoratori a livello nazionale, applicabili a tutti coloro che operano in un determinato settore.

La contrattazione di secondo livello (o contrattazione territoriale), rappresenta un importante momento di negoziazione collettiva che si svolge a livello regionale o provinciale: obiettivo principale è adattare le condizioni di lavoro alle specificità del territorio in cui si opera. Si cerca di tenere conto delle esigenze e caratteristiche delle diverse aree geografiche, al fine di garantire una maggiore equità e tutela per i lavoratori.

A livello aziendale, attraverso la contrattazione decentrata, si svolgono le negoziazioni tra le rappresentanze sindacali interne all'azienda e il singolo datore di lavoro. È importante sottolineare che la contrattazione aziendale non può in alcun modo ridurre i livelli salariali stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), che rappresenta la base minima di tutela per i lavoratori.

2.3 Come è strutturato un contratto collettivo nazionale di lavoro

Un CCNL si articola in più sezioni, ciascuna delle quali regola aspetti diversi del rapporto di lavoro.

In via preliminare, nella Parte Introduttiva si “delimita” l'ambito di applicazione del contratto stesso con la definizione dei settori economici e delle specifiche attività da regolamentare: si procede innanzitutto all'identificazione delle parti contraenti, ovvero le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali che hanno concorso alla redazione dell'accordo.

Il fulcro di un contratto collettivo è rappresentato dalla Parte Normativa, la quale disciplina gli aspetti intrinseci al rapporto di lavoro. In questa sezione, si articola la regolamentazione di istituti quali: l'inquadramento professionale dei lavoratori, attraverso la definizione di categorie e livelli che ne specificano le attribuzioni e le responsabilità; la gestione dell'orario di lavoro, comprendente la sua durata, le modalità di fruizione di ferie e permessi, nonché la disciplina del lavoro straordinario e supplementare.

Nella parte normativa confluiscono misure volte alla tutela dei lavoratori in caso di eventi di malattia e maternità, unitamente alla previsione di ulteriori tipologie di congedi previsti dalla normativa e dalla contrattazione e le procedure relative alle contestazioni disciplinari e alle diverse tipologie di licenziamento; sono inoltre contenute le norme sulla sicurezza e salute sul lavoro e, infine, il riconoscimento e la tutela dei diritti sindacali all'interno dei luoghi di lavoro.

La Parte Economica definisce gli aspetti retributivi connessi al rapporto di lavoro: in questa sezione si definiscono le tabelle salariali riferibili a ciascun inquadramento professionale.

All'interno di questa sezione si determinano, inoltre, le indennità e maggiorazioni economiche correlate allo svolgimento di specifiche mansioni o al verificarsi di particolari condizioni di lavoro, le modalità e la periodicità di pagamento della retribuzione.

Tra gli aspetti di natura economica vi sono inoltre gli elementi accessori della retribuzione, come ad esempio la tredicesima e la quattordicesima mensilità. Infine, le Clausole Finali determinano aspetti legati all'operatività del contratto quali la decorrenza e la durata dell'accordo, le modalità di rinnovo al termine della sua vigenza e le procedure per la risoluzione delle controversie che dovessero insorgere in relazione all'applicazione e all'interpretazione del contratto: tale sezione può includere disposizioni transitorie e finali volte a regolamentare aspetti specifici.

2.4 I rapporti di lavoro: subordinato, parasubordinato, autonomo

In ragione delle modalità di esecuzione della prestazione, i rapporti di lavoro si distinguono nelle categorie di lavoro subordinato, autonomo e parasubordinato.

Il contratto di lavoro subordinato si connota per la condizione di "subordinazione" del lavoratore, il quale, in cambio della corrisponsione di una retribuzione, si obbliga a prestare la propria attività lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione di un altro soggetto, identificato come datore di lavoro.

Elementi qualificanti del contratto di lavoro subordinato sono:

- **Subordinazione:** il lavoratore è assoggettato al potere direttivo, di controllo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro.
- **Retribuzione:** al lavoratore spetta il diritto a percepire un compenso economico per l'attività prestata.

- **Collaborazione:** il lavoratore concorre, con la propria opera, al perseguimento degli obiettivi dell'impresa del datore di lavoro.
- **Onerosità:** il contratto prevede uno scambio di prestazioni (lavoro e retribuzione).

Nell'ambito dei contratti di lavoro subordinato, si riscontra una pluralità di tipologie contrattuali, ciascuna contraddistinta da specifiche peculiarità normative. Si possono distinguere, in via principale:

- Il **contratto di lavoro a tempo indeterminato**, che rappresenta la forma ordinaria del rapporto di lavoro subordinato, caratterizzata dall'assenza di una cessazione prestabilita.
- Il **contratto di lavoro a tempo determinato**, in cui la durata del rapporto è predefinita da un termine certo, conformemente alle disposizioni di legge e della contrattazione collettiva.
- Il **contratto di apprendistato**, il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Può essere risolto alla scadenza del periodo formativo ed è una tipologia contrattuale che può essere attivata non solo dalle Aziende ma anche dalle Agenzie per il Lavoro.
- Il **contratto di lavoro intermittente o a chiamata**, utilizzato per far fronte a esigenze lavorative di natura discontinua, in relazione alle effettive necessità del datore di lavoro.
- Il **contratto di somministrazione di lavoro**, che intercorre tra un'agenzia per il lavoro, un lavoratore e un'impresa utilizzatrice, prevedendo la fornitura di personale dipendente da parte dell'agenzia all'impresa utilizzatrice.

Il lavoro parasubordinato si configura come una forma di collaborazione continuativa e coordinata, in cui un lavoratore autonomo svolge un'attività prevalentemente a favore di un unico committente, con modalità operative che lo rendono economicamente dipendente da quest'ultimo, pur mantenendo una formale autonomia giuridica. In tali rapporti, pur non sussistendo il vincolo di subordinazione tipico del lavoro dipendente, la prestazione lavorativa si caratterizza per la sua natura continuativa, per il coordinamento con l'attività del committente e, spesso, per una significativa integrazione nell'organizzazione aziendale di quest'ultimo.

Tra le caratteristiche principali ricordiamo:

- **Collaborazione continuativa e coordinata:** Il collaboratore espleta la propria attività in modo continuativo nel tempo e in coordinamento con l'attività del committente, pur conservando un margine di autonomia operativa.
- **Assenza di subordinazione:** A differenza del lavoratore dipendente, nel rapporto di parasubordinazione il collaboratore non è assoggettato al potere direttivo, disciplinare e di controllo del committente.
- **Autonomia:** Il collaboratore gode di una certa autonomia nell'organizzazione della propria attività lavorativa, pur dovendo ottemperare alle esigenze del committente, senza tuttavia essere vincolato a un orario di lavoro prestabilito.

Il lavoro autonomo si configura come una modalità di prestazione lavorativa in cui un soggetto, compie un'opera o un servizio a favore di un committente, senza vincolo di subordinazione e con gestione autonoma della propria attività e dei mezzi impiegati. La retribuzione è pattuita in relazione al risultato conseguito o all'opera compiuta.

Tra le caratteristiche principali ricordiamo:

- **Assenza di subordinazione:** Analogamente a quanto riscontrabile nel lavoro parasubordinato.

- **Autonomia:** Il lavoratore autonomo esercita la facoltà di determinare autonomamente le modalità, i tempi e i luoghi di esecuzione della propria attività professionale.
- **Assunzione del rischio:** Il lavoratore autonomo si fa carico del rischio economico inerente allo svolgimento della propria attività.
- **Organizzazione del lavoro:** Il lavoratore autonomo provvede all'organizzazione del proprio lavoro, gestendo in autonomia tempi, modalità e risorse necessarie all'adempimento dell'obbligazione contrattuale.

2.5 Il contratto di apprendistato: tipologie formative

Il contratto di apprendistato si configura quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, principalmente finalizzato alla formazione e all'inserimento professionale dei giovani nel contesto lavorativo. Per l'attivazione di un contratto di apprendistato si rende necessaria la stipula di un protocollo tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa: quest'ultima deve verificare i requisiti richiesti alle imprese ospitanti, il contenuto e la durata degli obblighi formativi, il monte orario massimo previsto per il percorso scolastico in apprendistato ed il numero di ore effettive da svolgersi in azienda.

Il contratto di apprendistato può contemplare tre distinte tipologie formative:

- Apprendistato finalizzato al conseguimento di una qualifica, un diploma professionale, un diploma di istruzione secondaria superiore, un certificato di specializzazione tecnica superiore.
- Apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.
- Apprendistato di alta formazione e ricerca finalizzata al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca.

2.6 Il tirocinio, un'opportunità formativa da cogliere

Il tirocinio formativo e di orientamento, o stage, costituisce un'esperienza volta all'acquisizione di competenze pratiche e all'orientamento professionale in un contesto lavorativo. Esso non configura un rapporto di lavoro subordinato, bensì un'opportunità di apprendimento strutturato.

Si distinguono diverse tipologie di tirocinio: i tirocini curriculari, svolti contestualmente al percorso di studi ed i tirocini extracurriculari, svolti successivamente al conseguimento del titolo di studio.

I tirocini sono regolamentati da normative di livello nazionale e regionale, le quali definiscono i requisiti di ammissibilità, le modalità di svolgimento, nonché i diritti e i doveri delle parti coinvolte. Il tirocinio rappresenta dunque una modalità privilegiata per stabilire un contatto iniziale con il contesto lavorativo e acquisire competenze professionali funzionali al proprio sviluppo professionale futuro. Le caratteristiche Principali dei tirocini sono le seguenti:

- **Finalità formativa:** L'obiettivo primario del tirocinio è l'acquisizione di competenze professionali specifiche e la facilitazione dell'ingresso nel mercato del lavoro. Il tirocinante è affiancato da un tutor aziendale designato, il quale svolge una funzione di guida e supporto nel processo di apprendimento.
- **Durata limitata:** La durata del tirocinio è definita dalle normative regionali di riferimento e può variare in funzione della tipologia di tirocinio e del titolo di studio posseduto dal tirocinante.

- **Indennità di partecipazione:** È prevista la corresponsione di un'indennità di partecipazione finanziaria, il cui importo minimo è stabilito dalle disposizioni normative regionali.
- **Tutoraggio:** Il tirocinante beneficia dell'affiancamento di un tutor aziendale e, qualora previsto, di un tutor designato dall'ente promotore.
- **Regolamentazione mediante convenzione:** Lo svolgimento del tirocinio è disciplinato da una convenzione stipulata tra l'ente promotore (quali università, centri per l'impiego o altri soggetti accreditati) e l'azienda ospitante.

2.7 Diritti e doveri dei lavoratori

I lavoratori dipendenti sono soggetti ad una serie di obblighi, la cui specificità varia in relazione alla tipologia di lavoro e alla disciplina contrattuale applicabile. In linea generale, i principali doveri sono i seguenti:

- **Dovere di diligenza:** il lavoratore è tenuto ad adempiere le proprie mansioni con cura e attenzione, impiegando le proprie capacità e competenze professionali.
- **Dovere di obbedienza:** il lavoratore è vincolato al rispetto delle disposizioni impartite dal datore di lavoro, purché tali direttive non contrastino con le norme di legge o con il contratto di lavoro.
- **Dovere di fedeltà:** il lavoratore è tenuto a tutelare gli interessi del datore di lavoro, astenendosi da comportamenti che possano arrecargli pregiudizio.
- **Dovere di riservatezza:** il lavoratore è tenuto a mantenere la riservatezza in merito alle informazioni aziendali di cui venga a conoscenza in ragione del proprio rapporto lavorativo.

Nel contesto del rapporto di lavoro, oltre agli obblighi, il lavoratore è titolare di una serie di diritti fondamentali, riconosciuti e tutelati dalla legge, in particolare dallo Statuto dei Lavoratori. Questi diritti sono importanti perché mirano a proteggere la dignità e la posizione del lavoratore all'interno dell'ambiente di lavoro. Tra i principali ricordiamo:

- **Libertà di opinione:** un lavoratore ha il diritto di esprimere liberamente le proprie idee e opinioni sul luogo di lavoro, nel rispetto della Costituzione e delle leggi. Questo significa che non può essere penalizzato per il suo pensiero, a meno che non si tratti di espressioni che violano la legge o ledono la dignità altrui.
- **Diritto all'integrità fisica e alla personalità morale:** questo diritto sancisce la tutela della salute e della dignità del lavoratore. Il datore di lavoro deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, prevenendo situazioni che possano mettere a rischio l'incolumità fisica o la reputazione del dipendente.
- **Diritto alla parità di trattamento:** è un principio fondamentale che vieta qualsiasi forma di discriminazione basata su motivi di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali. Ogni lavoratore ha il diritto di essere trattato allo stesso modo degli altri che si trovano in situazioni analoghe.
- **Diritto allo sciopero:** In conformità ai principi sanciti dall'articolo 40 della Costituzione della Repubblica Italiana, i lavoratori vantano il diritto di astenersi collettivamente dalla prestazione lavorativa al fine di tutelare i propri interessi professionali, secondo le modalità e nei limiti stabiliti dalla legge.
- **Diritti sindacali:** Ai lavoratori è riconosciuta la facoltà di costituire organizzazioni sindacali, di aderirvi e di esplicare attività sindacale nei luoghi di lavoro, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti. Tale diritto include la possibilità di indire assemblee, di raccogliere adesioni e di costituire rappresentanze sindacali aziendali.

- **Diritto alla salute e sicurezza:** il datore di lavoro deve adottare le misure necessarie a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, in ottemperanza alle prescrizioni di legge.
- **Diritti di maternità e paternità:** La lavoratrice e il lavoratore sono titolari di specifici diritti e tutele in relazione alla maternità e alla paternità, conformemente alle disposizioni normative e contrattuali vigenti, volti a garantire la protezione della genitorialità e la conciliazione tra vita professionale e familiare.
- **Diritto alla riservatezza:** il lavoratore ha diritto al rispetto della propria vita privata e delle informazioni personali. Il datore di lavoro non può raccogliere o utilizzare dati personali del lavoratore che non siano strettamente necessari per la gestione del rapporto di lavoro e deve garantirne la protezione.
- **Diritto alla libertà sindacale e di attività sindacale:** questo diritto riconosce ai lavoratori la libertà di aderire a sindacati, di partecipare ad attività sindacali all'interno dei luoghi di lavoro (come assemblee o raccolte di firme) e di promuovere la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali. È un diritto fondamentale per la tutela collettiva degli interessi dei lavoratori.

Donato CONGEDO Segretario Territoriale CISL Lecce
 Valentina PASCALI Coordinatrice Territoriale FELSA CISL Lecce e
 Responsabile Sportello Lavoro Lecce

3. Intelligenza Artificiale e Mercato del Lavoro

3.1 AI: L'effetto sostitutivo sui lavoratori e l'impatto sulla qualità dell'occupazione

Le stime sull'impatto occupazionale dell'intelligenza artificiale variano significativamente a seconda dei modelli analitici impiegati. Per valutare in maniera globale tale impatto, è cruciale considerare la crescente capacità dell'AI di sostituire non solo compiti ripetitivi, ma anche attività non routinarie e mansioni meno strutturate.

Diversi studi evidenziano come siano poche le professioni con mansioni completamente automatizzabili: la maggioranza di occupazioni presentano alcuni compiti sostituibili dalla tecnologia, mentre altri si pongono in rapporto di complementarietà con l'intelligenza artificiale.

In base all'intensità dell'impatto dell'AI sulle loro professioni, è possibile distinguere tre categorie principali di lavoratori:

- **Occupazioni ad alta esposizione e alta complementarietà (Stima 27%):** Questa categoria include professioni con un elevato potenziale di adozione dell'IA. Tuttavia, a causa della responsabilità decisionale o della necessaria interazione umana, l'AI agisce prevalentemente come supporto e non mera sostituzione all'attività del lavoratore che possiede competenze specifiche per “gestire” al meglio l'apporto proveniente dalla tecnologia.
- **Occupazioni ad alta esposizione e bassa complementarità (Stima 33%):** Questa categoria comprende professioni con un elevato potenziale di adozione dell'IA anche in assenza di una stretta interazione con il lavoratore.
- **Occupazioni a bassa esposizione (Stima 40%):** Questa categoria include professioni con minime o nulle possibilità di adozione dell'IA.

Ricerche recenti indicano che l'esposizione all'intelligenza artificiale è maggiore per le professioni definite “*white collar occupations and industries*”, in particolare nei servizi finanziari, nella contabilità, nel settore assicurativo e nei servizi legali.

Un impatto minore è previsto per i lavori che richiedono abilità fisiche o manuali: è necessario però considerare che tali attività possono essere coinvolte in altre forme di automazione come la robotica (ad esempio, addetti alle pulizie, colf, camerieri e baristi, commessi).

Una minore esposizione si riscontra anche per tutte quelle occupazioni in cui le capacità di interazione sociale rivestono un ruolo più significativo.

Ad oggi, non vi sono evidenze di effetti negativi sui livelli occupazionali in termini di riduzione quantitativa. Diverse ragioni spiegano questo fenomeno, tra cui la limitata diffusione di queste tecnologie e i benefici economici ancora contenuti che esse generano e le capacità manageriali ancora in fase di sviluppo nella gestione dell'impatto dell'IA all'interno delle aziende.

3.2 Fabbisogni di competenze nei mercati di lavoro

Studi recenti si sono focalizzati sull'identificazione delle condizioni necessarie affinché la complementarità tra tecnologia e lavoro possa condurre alla valorizzazione del contributo umano, anche attraverso la creazione di nuove opportunità occupazionali.

Rispetto ai contesti economici, territoriali ed ai gruppi sociali, l'analisi del fabbisogno futuro si articola considerando i tre fattori fondamentali.

Il primo fattore attiene l'evoluzione delle competenze richieste: secondo quanto riportato dal World Economic Forum, si stima che entro il 2030 il 39% delle competenze chiave richieste ai lavoratori saranno progressivamente correlate alla rivoluzione digitale e all'Intelligenza Artificiale.

Il secondo fattore riguarda l'incremento nel mercato del lavoro della domanda di lavoratori con competenze tecniche: Si registra un aumento della domanda di professionisti in possesso di competenze specifiche in ambiti quali la programmazione (Python, Java), l'apprendimento automatico, lo sviluppo software e la progettazione di sistemi di Intelligenza Artificiale. Ruoli emergenti, come quello del "Prompt Engineer", evidenziano la necessità di competenze specialistiche per interagire efficacemente con i modelli di IA generativa.

Infine, un fattore non trascurabile attiene la rilevanza delle Competenze Trasversali (Soft Skills): In aggiunta alle competenze tecniche, le organizzazioni attribuiscono un valore crescente alle capacità di pensiero critico, alla risoluzione di problemi, alla creatività, collaborazione alla capacità di adattamento al cambiamento e all'attitudine all'apprendimento continuo.

3.3 L'impatto delle tecnologie nei contesti aziendali e sui rapporti di lavoro

L'Intelligenza Artificiale sta generando una profonda trasformazione nei rapporti di lavoro, accelerando in maniera significativa la relazione tra le competenze individuali e le esigenze aziendali. Gli algoritmi basati sull'IA concorrono all'ottimizzazione dei processi di gestione del personale, determinando una contrazione dei tempi e dei costi di reclutamento e selezione. Se da una parte è innegabile che l'AI incide in maniera positiva nei contesti aziendali, migliorando ad esempio l'analisi e la valutazione delle competenze possedute dai lavoratori, occorre sempre tener presente il rischio di distorsioni algoritmiche ("bias"), che

possono mettere in discussione la trasparenza dei processi decisionali automatizzati o la riservatezza dei dati personali.

L'Intelligenza Artificiale rappresenta dunque una notevole opportunità per le organizzazioni, in una prospettiva volta al potenziamento delle capacità umane superando una logica meramente orientata alla contrazione dei costi mediante l'automatizzazione di processi preesistenti.

In particolare, l'Intelligenza Artificiale Generativa presenta il potenziale per incrementare la produttività e stimolare l'innovazione, supportando le aziende nell'esplorazione di nuove aree di attività.

Lo sviluppo e l'impiego dell'Intelligenza Artificiale nei contesti aziendali determina la nascita di nuove figure professionali. Tra queste ricordiamo:

- **AI Engineer (Ingegnere dell'IA):** Professionista responsabile dello sviluppo e della gestione delle architetture di Intelligenza Artificiale.
- **AI Manager (Responsabile IA):** Figura strategica incaricata della gestione dei progetti di Intelligenza Artificiale all'interno delle aziende.
- **Business Translator (Traduttore di Business):** Professionista che funge da mediatore tra i team tecnici e gli obiettivi strategici aziendali.
- **PromptEngineer (Ingegnere di Prompt):** Esperto nella formulazione di istruzioni efficaci per l'utilizzo di sistemi di IA generativa.
- **AI Tester (Collaudatore di Sistemi IA):** Professionista dedicato alla verifica della qualità e dell'affidabilità dei sistemi basati sull'Intelligenza Artificiale.

3.4 Il Ruolo delle Parti Sociali

Le parti sociali rivestono un ruolo fondamentale per la regolamentazione dell'utilizzo dell'AI nei contesti aziendali che può essere gestita mediante l'utilizzo di "strumenti" quali il dialogo sociale e la contrattazione collettiva.

Si osserva una pluralità di approcci da parte delle organizzazioni sindacali: da una parte si registrano posizioni proattive, dall'altra "resistono" anche voci reattive/difensive nei confronti della transizione digitale in atto.

Un modello di riferimento significativo è rappresentato dal contesto tedesco, caratterizzato dagli ampi spazi di co-decisione riconosciuti ai consigli di fabbrica e dalla possibilità di esprimere posizioni qualificate su questioni strategiche di rilevanza aziendale.

L'intervento delle parti sociali è inoltre essenziale nella gestione delle transizioni occupazionali dei lavoratori potenzialmente interessati dagli effetti di sostituzione e automazione del lavoro indotti dall'intelligenza artificiale.

Il loro coinvolgimento appare imprescindibile per la definizione e la promozione di sistemi di protezione sociale e di percorsi di formazione e aggiornamento professionale che rispondano in maniera adeguata alle esigenze dei lavoratori coinvolti dalla transizione in corso.

In tale prospettiva, si configura come elemento di primaria importanza l'interlocuzione con le istituzioni pubbliche, da realizzarsi anche attraverso l'introduzione di diritti alla formazione e di iniziative di aggiornamento o riqualificazione professionale.

Donato CONGEDO Segretario Territoriale CISL Lecce
Valentina PASCALI Coordinatrice Territoriale FELSA CISL Lecce
Responsabile Sportello Lavoro Lecce
Ahise TARANTINO Coordinatore Territoriale FISTEL CISL Lecce

PARTNERSHIP

Un sentito ringraziamento ai Dirigenti Scolastici e ai tutors impegnati nel coordinamento delle attività legate al PCTO:



Dott. Paolo Aprile - Dirigente Scolastico Istituto Istruzione Secondaria Superiore Polo del Mediterraneo “A. Moro” - S. Cesarea Terme.

Referente: Prof. Salvatore Urso

Classe V G indirizzo “ACCOGLIENZA TURISTICA” n° 18 allievi



Dott. Giovanni Casarano - Dirigente Scolastico Istituto Istruzione Secondaria Superiore “E. Lanoce” – Maglie.

Referente: prof. Valentino Valzano

Classe V TA indirizzo “TECNICO AGRARIO” n° 15 allievi



Dott.ssa Anna Lena Manca - Dirigente Scolastico Istituto Istruzione Secondaria Superiore “Don Tonino Bello” – Tricase.

Referente: prof.ssa Adriana Accoto

Classe V ATM indirizzo “MODA” n° 15 allievi



Dott.ssa Silvia Madaro Metrangolo - Dirigente Scolastico Istituto Istruzione Superiore “A. De Pace” – Lecce

Referente: prof.ssa Simonetta Massari

Classi V ATM e V BTM indirizzo “MODA” n° 29 allievi

PARTNERS DI PROGETTO

ARPAL Puglia



Dott.ssa Tiziana Colluto – Eq.
*Promozione dei Servizi e Animazione
territoriale*
U.O. Coordinamento Ambito Lecce
ARPAL Puglia

CPI Lecce: Dott.ssa Sara D’Arpe,
Dott. Domenico Parisi, Dott.ssa Rachele
Pacione, Dott.ssa Maria Francesca Cantore
e Dott. Francesco Dongiovanni

CPI Maglie: Dott.ssa Alessia Pelusio e
Dott.ssa Ilaria Coppola

CPI Poggiardo: Dott.ssa Giovanna Nuzzo,
Dott. Christian Saverio Vincenti,
Dott. Salvatore Accoto e Dott. Salvatore Pedè

CPI Tricase: Dott. Gabriele Quaranta,
Dott.ssa Valeria Licchetta, Dott. Luigi
Pizzuto, Dott.ssa Monica Torsello, Dott.ssa
Ilaria Terrizzi e Dott.ssa Imma Scarcella

GiGroup S.p.A.



Dott. Enrico Calcagnile - Area Manager

Dott.ssa Veronica Buongiorno – *Delivery
Coordinator*

Dott.ssa Daria Calò – *Recruitment
Consulting*

IMPRENDITORI DEL TERRITORIO



Dott. Fabrizio Benvenuto – *Fondatore di COMMEDIA S.r.l. - Lecce, Presidente Sezione ICT (Information and Communications e Technology) di Confindustria Lecce e Presidente IAMCP (International Association of Microsoft Channel Partners)*



Dott. Michele Zonno – *Amministratore di ITALIAN FASHION TEAM S.r.l. - Casarano (LE) e Presidente Sezione TAC (Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero) di Confindustria Lecce*



Dott. Daniele De Pascalis – *titolare dell'azienda agricola esperienziale con coltivazioni bio MELOGRANI MARTINO – Monteroni di Lecce (LE)*

Bibliografia

- *Rendiconto Sociale Provinciale 2023* – a cura del Comitato Provinciale INPS di Lecce e della Direzione Generale INPS di Lecce, in collaborazione con il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza.
- *Previsione dei Fabbisogni Occupazionali e Professionali in Italia a medio termine (2024-2028)- Scenari per l'Orientamento e la Programmazione della Formazione*, Aggiornamento 2024 UnionCAMere, 2024
- *Report Lavoro* Settembre 2024- Cisl, Dipartimento Mercato del Lavoro.
- Lai Marco, *Elementi di Diritto del Lavoro e Sindacale*, Edizioni Lavoro, 2017.
- *Intelligenza Artificiale e Mercato del Lavoro: Casi e materiali di discussione: Mercato del Lavoro e Contrattazione Collettiva*, CNEL, XI Consiliatura 2023- 2028 n° 3, 2024.

Sitografia

- *Compendio Economico- Statistico 2024. I comuni della Provincia di Lecce*, Camera di Commercio di Lecce
Link: <https://www.le.camcom.it/P42A0C161S69/Studi-e-pubblicazioni.htm>
- *Demografia delle imprese: La struttura produttiva provinciale anno 2024*, Camera di Commercio di Lecce
Link: <https://www.le.camcom.it/P42A3828C158S69/La-struttura-produttiva-provinciale-anno-2024.htm>



