

Disposizioni del DDL Lavoro in materia di formazione e lavoro

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino speciale ADAPT 18 ottobre 2024, n. 5

Il presente intervento si pone l'obiettivo di analizzare quanto previsto dal DDL Lavoro in materia di formazione e lavoro, con specifico riferimento ai temi dell'apprendistato (art. 15, Misure in materia di politiche formative nell'apprendistato) e dei **Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento** (art. 32, Disposizioni in materia di percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento presso le istituzioni scolastiche).

Finalità dell'**art. 15** è garantire una maggiore flessibilità a Regioni e Province autonome nell'utilizzo delle risorse messe annualmente a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali per **finanziare le attività formative correlate ai percorsi di apprendistato**. Le risorse ad oggi ammontano a **15 milioni**, erogati dal **Fondo sociale per occupazione e formazione**, come previsto all'articolo 1, comma 110, lettera c), e sono destinate al solo apprendistato professionalizzante. Obiettivo dell'articolo in commento è quello di garantire che tali risorse possano essere utilizzate anche per finanziare l'apprendistato "scolastico" (o di primo livello) e di alta formazione e ricerca (o di terzo livello).

Tale necessità nasce in primo luogo dalla volontà di ridurre il gap esistente tra l'apprendistato professionalizzante e le altre due fattispecie in termini di utilizzo dello strumento. Dai dati del [XXI Rapporto INAPP](#) emerge infatti molto chiaramente che la netta maggioranza degli apprendistati attivati in Italia siano di secondo livello e lo spazio occupato da primo e terzo livello non sia che residuale: nel 2021 infatti il 97,9% degli apprendistati erano di tipo professionalizzante, rappresentando anche l'unica tipologia ad aver registrato una crescita, seppur lieve rispetto all'anno precedente, pari al +2,6%. Le motivazioni di questo divario sono sicuramente molteplici e non possono essere ridotte al mero aspetto finanziario. È evidentemente in questo contesto che nasce la proposta di cui all'art. 15 di spartire le risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione (FSOF) tra tutte le tipologie di apprendistato.

Disposizioni del DDL Lavoro in materia di formazione e lavoro

L'articolo in commento andrebbe infatti a modificare i **destinatari delle risorse economiche** previste dal FSOF per il finanziamento di attività formative promosse da Regioni e Province autonome correlate ai percorsi di apprendistato a partire dal 2024, inserendo tra questi anche gli **apprendistati di primo e terzo livello**, che erano originariamente esclusi dai finanziamenti. I fondi previsti restano tuttavia pari a 15 milioni di euro l'anno, senza quindi subire ulteriori implementazioni.

Sebbene quanto previsto dall'art. 15 garantisca, almeno nella teoria, una maggiore equità, non si può non rilevare che lasciare invariata la quota stanziata per il finanziamento delle attività formative apra a due possibili scenari di rischio: in prima istanza risulta difficile immaginare di incentivare l'uso dello strumento senza prevedere un **aumento delle risorse**, soprattutto se queste saranno da spartirsi tra tre tipologie e non più solo una; in secondo luogo è verosimile che l'apprendistato professionalizzante continui a **monopolizzare il mercato**, trattandosi della fattispecie contrattuale più nota alle aziende e più diffusa.

La scelta di estendere i finanziamenti a tutte le tipologie di apprendistato è sicuramente meritoria, ma non sufficiente se si intende promuovere l'apprendistato come strumento finalizzato all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro attraverso percorsi di qualità che conciliano formazione e lavoro.

Per realizzare questo obiettivo, e considerata l'estensione prevista dall'articolo in oggetto, sarebbe necessario aumentare i fondi da destinarsi alle attività formative correlate all'apprendistato (come peraltro auspicato da diverse sigle sindacali audite in merito negli scorsi mesi. Sul punto vedi ... inserire cit ebook, e link), o ancora meglio stanziare ulteriori fondi da destinare alle singole tipologie di apprendistato, proprio al fine di evitare che sia solo l'apprendistato professionalizzante a beneficiare dell'aumento delle risorse.

Oggetto dell'art. 32 sono invece i Percorsi per le Competenze Trasversali e l'orientamento (PCTO), ex alternanza scuola-lavoro. La finalità di questi percorsi risiede nel fornire ai giovani tra i 15 e i 18 anni degli strumenti pratici di **orientamento al lavoro**, attraverso **periodi in aula** alternati a periodi di **formazione on the job** presso le realtà lavorative individuate da parte delle istituzioni scolastiche e formative. È infatti responsabilità di queste ultime la progettazione, la verifica e la valutazione dei PCTO, sia in merito ai contenuti che in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, come previsto dal DM n. 195 del 3 novembre 2017.

Disposizioni del DDL Lavoro in materia di formazione e lavoro

Proprio in relazione a questi aspetti, e in particolare a seguito di alcuni episodi di cronaca, si è diffusa negli anni un'aura negativa intorno ai PCTO. Obiettivo dell'art. 32 del DDL Lavoro sembra essere quello di **riqualificare** questo strumento attraverso un maggiore **monitoraggio** e una maggiore **attenzione alla qualità** tramite l'istituzione di una rete che garantisca la **condivisione di esperienze di valore e di buone pratiche**. Si riconosce infatti che una valutazione più oggettiva dello strumento ad oggi risulti complicata a causa della mancanza di dati capillari relativi ai PCTO e di un forte livello di frammentazione a livello di contenuti, essendo i progetti di esclusiva competenza delle singole istituzioni formative, senza un coordinamento – o, appunto, un monitoraggio – a livello nazionale o regionale.

L'art. 32 del DDL Lavoro nell'introdurre i nuovi commi 784-quinquies, 784-sexies e 784-septies nell'articolo 1 della L. n. 145/2018 (legge di bilancio per il 2019) prevede l'istituzione presso il Ministero dell'Istruzione e del Merito di un Albo delle buone pratiche e di un Osservatorio nazionale per i Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento. Obiettivo dell'Albo (comma 784-quinquies) è raccogliere le esperienze e le soluzioni organizzative di qualità adottate dalle istituzioni scolastiche e formative per poterle condividere con i diversi attori coinvolti e in particolare con le altre istituzioni formative. La relazione tecnica specifica che attualmente è già attiva una **piattaforma ministeriale** che comprende anche una sezione dedicata alle *best practices* ([Piattaforma dell'Alternanza](#)), pertanto si prevede che questa verrà ulteriormente potenziata con l'istituzione dell'Albo.

L'Osservatorio (comma 784-sexies) andrebbe invece ad intervenire sulle attività di sostegno e monitoraggio dei PCTO, per garantire l'adesione dei progetti ai criteri qualitativi stabiliti sia in termini di orientamento che di formazione.

L'attuazione di entrambi gli istituti non prevede lo stanziamento di ulteriori risorse economiche rispetto a quelle già predisposte dalla legislazione vigente. Inoltre il comma 784-sexies specifica che ai componenti dell'Osservatorio non spetteranno emolumenti, né alcun altro tipo di riconoscimento economico.

Sia in merito all'Albo che all'Osservatorio il DDL demanda a futuri decreti del Ministero dell'Istruzione e del Merito la definizione dei criteri di costituzione e funzionamento, nonché quelli relativi a composizione e durata in carica dei componenti dell'Osservatorio; pertanto, al momento non si dispone di dettagli più specifici sull'effettivo funzionamento dei due istituti. Come già segnalato, un migliore monitoraggio dei percorsi attivati è una necessità evidente, non

Disposizioni del DDL Lavoro in materia di formazione e lavoro

solo per disporre di un quadro completo e aggiornato utile per conoscere lo strumento, ma anche per garantire una migliore qualità del servizio previo il rispetto di criteri comuni. Al contempo, la messa in rete delle diverse realtà e la condivisione di esperienze e buone pratiche può essere utile per agevolare il lavoro svolto dalle istituzioni formative e diffondere un sapere collettivo, nonché creare una vera e propria **cultura dell'orientamento** basata sulla relazione tra istituzioni educative e imprese.

Risulta tuttavia complicato poter esprimere un'opinione in merito a quanto previsto dal DDL in materia di PCTO a causa della mancanza di informazioni precise relative a contenuti e modalità di funzionamento dei due istituti. La scelta di non stanziare fondi ulteriori in vista della costituzione dell'Albo e dell'Osservatorio pone una questione in merito alla loro sostenibilità nel tempo e alla loro effettiva efficacia nel realizzare gli obiettivi previsti. Il potenziale rischio che le due misure rimangano dei contenitori privi di contenuto è avvallato dalla consapevolezza che un monitoraggio capillare necessita di sforzi ingenti in termini di tempo e risorse. A questo proposito si segnala l'interesse espresso da alcune parti sociali di partecipare attivamente alle attività dell'Osservatorio: **coinvolgere gli stakeholder** può sicuramente rappresentare una garanzia di trasparenza nella definizione dei criteri valutativi, oltre ad una preziosa risorsa utile al funzionamento dell'istituto stesso. In merito all'Albo ci si chiede invece quali modifiche ed implementazioni potranno seguire alla sua istituzione, considerato che esiste già un portale che si pone il medesimo obiettivo di condivisione di *best practices*.

Nel complesso, sebbene si possa giudicare positivamente l'attenzione riservata al tema della transizione scuola-lavoro, si rileva che le misure proposte siano ancora troppo marginali: l'impatto delle modifiche proposte infatti difficilmente andrà ad incidere in maniera significativa sugli istituti dell'apprendistato e del PCTO, sia in termini quantitativi che qualitativi.

Arianna Zanoni

PhD Candidate ADAPT - Università di Siena

 @AriZanoni