

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 ADAPT 12 luglio 2021, n. 27

Dopo una iniziale forte accelerazione concomitante con la sperimentazione del sistema duale di apprendimento avviata nel 2016/2018, l'apprendistato formativo di I e III livello (D.Lgs 81/2015 - Titolo V) ha subito un sostanziale rallentamento. Il primo si attesta oggi attorno agli 11 mila apprendisti assunti annualmente, il secondo, non raggiunge i mille contratti (fonte COB - MLPS). Lo strumento che, più di ogni altro, ha dimostrato di essere un efficace mezzo per ridurre la lunga transizione dei giovani italiani tra la fine degli studi e l'inserimento lavorativo e che ha dato buoni risultati nel contrastare la dispersione scolastica, rappresenta oggi in Italia un segmento del tutto marginale del mercato del lavoro, nonostante le forti aspettative che aveva suscitato. Oggi è la sfida del post covid 19 che ci obbliga a fare i conti con una forte ripresa della disoccupazione giovanile e con un inadeguato assetto delle politiche attive -soprattutto riguardanti le insufficienti sinergie con i sistemi di istruzione e formazione professionale-. Questa stessa sfida ci pone con forza la questione di rendere più incisivo l'intero assetto dell'apprendistato formativo sia per potenziare l'inserimento lavorativo dei giovani, sia per allargare l'area di intervento di questo contratto di formazione e lavoro verso i lavoratori in transizione, i giovani NEET, i disoccupati di lunga durata, i percettori di reddito di cittadinanza, i lavoratori in cassa integrazione o in Naspi.

Per ridare forza all'apprendistato formativo si rende necessario intervenire su svariati ambiti; uno è sicuramente **comunicativo**: non si sono sufficientemente rappresentate alle imprese la valenza e l'innovazione che la riforma ha prodotto, il secondo riguarda le misure di attivazione dell'**accompagnamento**, che pur avviate da ANPAL fin dal 2016, inopinatamente sono state interrotte nel 2018, lasciando le strutture impegnate in un improprio isolamento. Si rende tuttavia necessario intervenire anche sul **piano legislativo**.

L'apprendistato formativo e l'"apprendistato" professionalizzante

La riforma del 2015 essendo intervenuta per introdurre sostanziali modifiche nell'apprendistato per la qualifica, il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, non ha riformato il professionalizzante o di mestiere che resta la forma più diffusa tra i contratti di apprendistato.

Si sono così trovati a convivere nella stessa casa "apprendistato" istituti con una enorme differenza e ancor più si è confusa la valenza formativa dei diversi apprendistati e non è stato colto il gigantesco divario che li stava caratterizzando. La questione centrale sta proprio nell'enorme diversità tra apprendistati che si manifesta sul terreno costitutivo stesso di questo contratto di lavoro che rimane per tutti la "**valenza formativa**". Mentre si è andata sempre più rafforzando la componente formativa degli apprendistati duali (mediamente portati a circa 500 ore di formazione annua in azienda) si è parallelamente imboccata la strada opposta per il professionalizzante con la progressiva riduzione del monte ore formativo (oggi corrispondente a 40 annue in un contratto di durata triennale). Tuttavia tutti e tre continuano genericamente ad essere definiti contratti formativi.

Inoltre, mentre da una parte si andava sempre più strutturando la formazione nell'apprendistato di I e III livello, ancorandola al conseguimento dei titoli di studio della secondaria superiore o terziari; dall'altra la formazione oltre ad essere stata precedentemente ridotta nel monte ore, sempre più veniva destrutturata, togliendo l'obbligatorietà dell'offerta pubblica. Ciò ha indotto molte Regioni a smettere di finanziare i percorsi professionalizzanti di formazione trasversale, col risultato che oggi quella poca formazione che viene erogata assume le caratteristiche di mero aggiornamento sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e sul corretto utilizzo delle macchine nel processo produttivo.

In questo quadro la confusione su cosa effettivamente voglia dire apprendistato e che significato abbia la "valenza formativa" per queste tre così diverse tipologie contrattuali si è estesa e le

contraddizioni sono ulteriormente aumentate. Confusione che si percepisce anche a livello statistico, stante la difficoltà a disaggregare i dati rilevati sia dall'Istat, che dall'Inps, che dal MLPS. Ordinariamente questi dati vengono forniti con numerazioni complessive che sommano le tre diversissime tipologie di apprendistato senza diversificarle. Si aggiunga che **nessun paese in Europa ha un apprendistato che non sia debitamente formativo e questo spesso ci obbliga a dover specificare che cosa sia il professionalizzante nella legislazione italiana.**

Appare evidente che il rilancio del sistema duale passa necessariamente per lo scioglimento di questo nodo e il superamento di queste contraddizioni. Si tratta di lavorare in due direzioni: creare una nuova tipologia contrattuale che si chiami contratto di inserimento lavorativo, sostitutiva dell'apprendistato professionalizzante, e di introdurre alcuni miglioramenti nelle recentemente riformate tipologie di apprendistato di I e III livello.

Dall'apprendistato professionalizzante al contratto di inserimento lavorativo

Sul primo versante, relativo al nuovo contratto di inserimento e reinserimento lavorativo, va posta l'attenzione su due istituti che caratterizzano l'attuale apprendistato professionalizzante: la retribuzione e il recesso. Sul primo aspetto è necessario trovare una formula di mantenimento del costo del lavoro per le aziende che si allinei agli attuali standard caratterizzati da decontribuzione del 100% e da sottoinquadramento di due livelli per l'intera durata del contratto; l'altro istituto, il recesso, potrebbe opportunamente essere rimodulato in tre finestre come prevede la proposta dell'onorevole Chiara Gribaudo (finestra ad un terzo del periodo di durata, a due terzi ed una alla scadenza del contratto). Un terzo aspetto di rilievo riguarda l'ambito di applicazione del nuovo contratto di inserimento lavorativo che non può rimanere limitato ai soli giovani, ma va ampliato a tutte le tipologie di lavoro in transizione, siano lunghe (NEET, disoccupazione di lunga durata, reddito di cittadinanza), oppure più brevi (Cassa Integrazione, Naspi, ecc). Un ulteriore aspetto è quello relativo alle clausole di stabilizzazione che dovrebbero obbligare le aziende, con fasce dimensionali differenziate, a trasformare in contratto a tempo indeterminato una quota parte significativa degli assunti con contratto di inserimento.

L'apprendistato formativo

Come già anticipato nell'introduzione l'apprendistato di I e di III livello in questi anni hanno visto la forte presenza ed il supporto degli Enti di Formazione Professionale che stanno trasformando la loro identità da soggetti in grado di combattere l'abbandono scolastico a veri e propri attori di "politiche attive del lavoro". Dagli approfondimenti fatti in una recente analisi emerge una variazione di questo ruolo su tre principali ambiti:

1. Accoglienza: in quanto gli enti di Formazione continuano a farsi carico di quella parte di giovani che, a causa di condizioni di marginalità sociale, di povertà educativa e sociale, di difficoltà a un approccio teorico dello studio, rischiano di rimanere periferici, se non esclusi. Come sosteneva don Milani nel 1967 "la scuola ha un problema solo: i ragazzi che perde". Non è però un'accoglienza passiva, assistenziale. Ma l'obiettivo è di offrire nuove chances, opportunità a giovani che necessitano di mobilitare le risorse di cui dispongono (esplicite e potenziali) e di acquisirne altre, con l'obiettivo di migliorare occupabilità e cittadinanza. È nell'alveo della continuità nell'accoglienza che gli enti di formazione possono diventare il miglior supporto per persone, non solo giovani, che a causa di crescenti difficoltà di inserimento lavorativo (dovute anche ai continui momenti di recessione e di ripresa), attraverso l'apprendistato formativo possono trovare opportunità di reskilling e di conseguimento di una qualifica contemporaneamente ad un lavoro in apprendistato.

2. Accompagnamento: perché i/le giovani e gli adulti disoccupati, necessitano non solo di essere indirizzati, ma anche accompagnati nell'intero percorso formativo e poi almeno nella fase iniziale dell'inserimento lavorativo. Non con uno spirito "protettivo" e rassicurante, ma con l'obiettivo di consolidarne le competenze.

3. Agenti di formazione: nel senso di sviluppare per le persone una "agency", ovvero di formare l'abilità di sapere agire, di strutturare un percorso e una progettualità di vita. Questo aspetto si correla fortemente con la tensione degli enti di Formazione Professionale a ricercare una condivisione di progettualità formativa anche sul territorio, con altre realtà interessate a sviluppare sinergie. Poiché l'attenzione alla persona non può essere disgiunta da un'altrettanta attenzione al contesto.

Attraverso l'apporto di soggetti in grado di rispondere alle caratteristiche precedenti sui contratti di apprendistato formativo si evidenziano:

- l'esigenza di costituire una piattaforma informatica di monitoraggio dove siano riportati tutti i dati di iscrizione delle aziende che assumono gli apprendisti e delle Istituzioni scolastiche o formative e universitarie che praticano il conseguimento dei rispettivi titoli di studio attraverso l'apprendistato.

- Valorizzare ed accrescere l'impiego dei tirocini curriculari e dell'apprendistato formativo - strumenti che si sono dimostrati di grande utilità nel ridurre il mismatching nel mercato del lavoro giovanile- disincentivando i tirocini extracurriculari attraverso:

1. la delimitazione della replicabilità,
2. l'uniformità del trattamento economico oggi molto diversificato tra le diverse Regioni,
3. la definizione di criteri più stringenti sull'obbligo di stabilizzazione con contratto a tempo indeterminato di quota parte dei tirocinanti, progressivamente crescente, a seconda del dimensionamento dell'impresa.

- Per l'alta formazione va introdotto l'obbligo di non poter trasformare in contratto professionalizzante (oggi) o di inserimento lavorativo (domani) quegli studenti che abbiano già fatto dentro la medesima impresa un tirocinio curriculare o siano stati assunti con contratto di apprendistato di alta formazione.

- Va inoltre rimodulata la fascia di età di attuazione dell'apprendistato di primo livello innalzandola almeno fino a 30 anni. In questo modo infatti si potrà consentire il conseguimento di titoli di qualifica o di diploma professionale, attraverso percorsi di riqualificazione (IFTS), per quei soggetti che incontrano particolare difficoltà nell'inserimento o reinserimento al lavoro e sono esposti a lunghe transizioni.

Per quanto attiene al recesso esso va rivisto definendo tre finestre di uscita (come indicato per il contratto di inserimento) dopo un terzo, dopo due terzi e alla fine della durata del contratto di apprendistato sottoscritto.

Questa proposta mira quindi, ove necessario con la dovuta gradualità, alla abolizione del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, sostituendolo con il contratto di inserimento lavorativo.

Luigi Bobba

Presidente di Terzjus

Maurizio Drezadore

Consulente di Formazione

Marco Muzzarelli

Direzione Nazionale Fondazione ENGIM