

Apprendistato contro l'abuso di stage

di Lisa Rustico

Stage sì. Apprendistato no. È questa la scelta di molti giovani italiani che, anche alla soglia dell'età adulta, preferiscono accettare uno o più stage consecutivi, bene o mal retribuiti, piuttosto che un contratto di lavoro sicuro, dotato di valenza educativa e formativa, a tempo indeterminato, con l'eventuale possibilità di conseguire un titolo di studio, alla conclusione del percorso formativo, quale è l'apprendistato.

Inutile dire che sono le stesse aziende a preferire gli stage: strumenti leggeri, privi degli oneri burocratici e formali necessari per stipulare un contratto di apprendistato, dal rispetto della complessa normativa, alla ricerca di un'offerta formativa adeguata ai fabbisogni aziendali. Gli stage, o meglio i "tirocini formativi e di orientamento", diventano per le imprese un'alternativa ancora più appetibile se usati in modo reiterato e senza vera formazione. Cioè, come spesso avviene, alla stregua di una scorciatoia per abbassare il costo del lavoro.

Lo stesso, in verità, si potrebbe dire dei molti contratti di apprendistato senza alcuna formazione di qualità. Sappiamo che oggi in Italia solo circa il 26% degli apprendisti riceve una qualche offerta pubblica di formazione. Bisognerebbe poi dimostrare se, e in quale misura, questa sia allineata alle aspettative dei giovani e ai fabbisogni professionali del mercato. Nessuna informazione è peraltro disponibile sull'effettività della formazione progettata e gestita dalle imprese stesse.

Oltre ad essere usato male, in Italia l'apprendistato è usato relativamente poco, anche perché subisce attacchi da ogni parte: non solo dagli stage, ma anche dall'abuso dei contratti a progetto e del lavoro a termine. Si è generata così negli anni una concorrenza "al ribasso", a danno di un istituto, che, rispetto agli altri, si caratterizza per essere una leva di placement. Ossia l'occasione di un incontro dinamico tra domanda e offerta di lavoro, con una doppia garanzia: per i giovani, di crescere personalmente e professionalmente attraverso una qualificata formazione sul lavoro; per le imprese, di poter formare *in-house* le professionalità e le competenze necessarie per essere produttive e competitive, oggi e domani. Un percorso che, attraverso la virtuosa integrazione tra formazione e lavoro, può anche portare all'acquisizione di un titolo di studio: una qualifica professionale triennale, un diploma, una laurea, un titolo di specializzazione tecnica superiore, o un dottorato di ricerca. Possibilità, questa, che nessuno degli strumenti sopra ricordati contempla. E che pure potrebbe dare risposte a qualcuno dei molti giovani italiani disoccupati, che lasciano la scuola senza un titolo di studio, o che sono insoddisfatti delle proprie scelte educative e professionali.

Come e che cosa scegliere, dunque, tra un'offerta di stage e un apprendistato? Per guidare giovani e imprese servirebbe forse riflettere sulle finalità e sulle peculiarità dei due strumenti, come immaginate dal nostro Legislatore. Gli stage possono essere intesi come una forma di alternanza scuola lavoro durante i percorsi di studio (tirocini curriculari) o subito dopo la loro conclusione (tirocini extracurriculari). Sono un'occasione per i giovanissimi di acquisire, oltre alle conoscenze di base, competenze spendibili nel mercato del lavoro; e, allo stesso tempo, un'opportunità per conoscere meglio le proprie attitudini e aspirazioni professionali, alla luce di quanto il mercato richiede. In questo senso, la vera ricchezza che le imprese possono dare ai giovani stagisti non risiede tanto nel valore di un compenso monetario. Quanto, piuttosto, nella possibilità di mettersi in gioco – in un progetto guidato, orientato, supportato da interventi formativi – nei contesti di lavoro,

nei luoghi della produzione, all'interno delle imprese, che sono la vera sede dello sviluppo delle professionalità. L'apprendistato, invece, è un canale privilegiato – in quanto ricco di formazione – per l'ingresso nel mercato del lavoro. Attraverso un rapporto individuale di lavoro, i giovani possono acquisire conoscenze, abilità, competenze, riconosciute mediante l'acquisizione o di un titolo di studio (apprendistato per l'esercizio del diritto-dovere di istruzione e formazione, e per percorsi di alta formazione) o di una qualificazione ai fini contrattuali (apprendistato professionalizzante). E allo stesso tempo possono rafforzare la propria occupabilità, posizione contrattuale e previdenziale, di cittadini e lavoratori. Prego, questi, che ancora in pochi conoscono e riconoscono.

Eppure, come ben sanno i nostri *competitors* europei, un buon sistema di apprendistato è strategico per combattere la disoccupazione giovanile, oltre che per formare il capitale umano delle imprese di domani.

Lisa Rustico

Direttore scientifico www.fareapprendistato.it

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Avvenire (è lavoro)*, 4 maggio 2011.