

L'intervista – Il prof. Michele Tiraboschi autore del documento “Strumento ancora moderno la sfida è nella formazione”

La sfida dell'apprendistato per favorire l'occupazione giovanile. Questa la proposta lanciata dal professore Michele Tiraboschi, estensore del Testo Unico sull'apprendistato, alla platea del seminario di alta formazione, organizzato nei giorni scorsi a Lecce da Aforisma Business School, per presentare le novità del decreto legislativo numero 167. Un evento formativo di particolare risonanza, con un ulteriore appuntamento nel mese di gennaio. “L'apprendistato è uno strumento antico ma non antiquato, decisivo per agire sul placement”, ha dichiarato il prof. Tiraboschi, sottolineando come spesso nel mondo del lavoro ci sia un problema di comunicabilità. Sino ad ora l'apprendistato si è rivelato uno strumento per accedere nei diversi settori produttivi, ma senza un adeguato supporto sul piano formativo. E diversamente da quanto avvenuto in altri paesi europei, in cui l'apprendistato ha agevolato l'ingresso di forza lavoro qualificata, in Italia si è pagato il prezzo di uno scarso raccordo tra sfera della formazione e mondo del lavoro: “Il precariato spesso è l'esito di percorsi formativi poco efficaci, e di scelte poco orientate”, ha argomentato il professore nel corso del suo intervento, soffermandosi su quello che ha definito un tabù italiano: “Si è portati a pensare che il lavoro manuale sia un lavoro non nobile, salvo il fatto però che poi così facendo si dà luogo alla disoccupazione nobile”.

Prof. Tiraboschi, cosa non ha funzionato dal 1998 ad oggi in fatto di apprendistato? Quali sono state le motivazioni che hanno portato al progetto di riforma confluente nel Testo Unico?

“Un dato su tutti. Oggi solo un apprendista su cinque riceve una qualche forma di formazione. È evidente che se manca la componente formativa l'apprendistato tradisce la sua funzione di contratto a contenuto formativo. Se poi guardiamo all'esperienza di altri paesi registriamo una seconda criticità legata alla età elevata dei nostri apprendisti. Il 97 per cento è maggiorenne. In Germania, dove l'apprendistato è un segmento strategico del sistema educativo e formativo, circa l'80 per cento degli apprendisti ha meno di 20 anni. È chiaro che cambiando la platea cambia anche la funzione dell'apprendistato”.

La sfida oggi è quella di approdare ad un apprendistato capace di creare un raccordo vero tra mondo della formazione e mondo del lavoro. A tal proposito lei ha parlato di un cambiamento di prospettiva, può spiegare cosa intende?

“Nei dieci anni di apprendistato abbiamo applicato unicamente l'apprendistato professionalizzante che è sostanzialmente un normale contratto di lavoro. Non abbiamo invece sperimentato l'apprendistato europeo e cioè l'apprendistato di primo e terzo livello. L'apprendistato vero con cui i giovani acquisiscono lavorando in azienda un titolo di studio. Cambiare prospettiva significa usare l'apprendistato non come un contratto precario ma come una leva strategica della integrazione tra scuola e lavoro”.

Il Testo Unico presenta diverse novità, quale a suo parere quella in grado di produrre maggiori effetti in termini di impulso per il mercato del lavoro, anche in considerazione dell'attuale crisi economica?

“Una grande novità è certamente l'apprendistato per lavoratori adulti in mobilità. Sul piano pratico, e anche quantitativo, penso che

la vera svolta sia il superamento della legislazione regionale sull'apprendistato professionalizzante. Rispetto a questa tipologia di apprendistato le Regioni hanno ora competenze limitate e l'attuazione della riforma è rimessa alla contrattazione collettiva di settore che ha maggiori spazi di azione nell'ambito dei principi stabiliti dalla normativa nazionale”.

Un ruolo chiave è stato posto sulla contrattazione collettiva. Secondo lei, sorgerà una difficoltà nel recepimento della normativa a livello regionale?

“Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante non credo perché qui l'apprendistato è legato a logiche contrattuali di settore e non più territoriali. Le Regioni acquistano ora maggiori competenze sull'apprendistato di primo e terzo livello ma fanno un passo indietro sul professionalizzante. Non va peraltro dimenticato che la grande forza del nuovo apprendistato sta nel largo consenso sociale che lo ha sostenuto attraverso una intesa tra Governo, Regioni e tutte le parti sociali, nessuna esclusa”.

In quale modo immagina si possa prefigurare la possibilità di reclutare apprendisti nel pubblico impiego?

“Lo dirà un accordo tra Ministero della funzione pubblica e [Ministero del lavoro](#). Si tratta di una sfida importante perché una moderna pubblica amministrazione si regge sulla possibilità di acquisire competenze e professionalità nuove, oggi non sempre presenti nel lavoro pubblico”.

Il Centro Studi Adapt, di cui lei è direttore scientifico, insieme al sito “Fare Apprendistato”, ha lanciato il messaggio di ripartire dall'apprendistato per rilanciare l'occupazione giovanile. Quali sono i nodi critici ancora da risolvere?

“Il grande problema del mercato del lavoro italiano è il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro. Si registra un paradosso di giovani precari senza lavoro e di imprese che non trovano la forza lavoro con le competenze di cui hanno bisogno. In questo senso l'apprendistato può essere una formidabile leva di placement che avvicina domanda e offerta di lavoro attraverso la formazione e l'addestramento pratico in ambiente di lavoro. In questa prospettiva fondamentale è il dialogo tra scuola, università e lavoro che può essere incentivato attraverso il contratto per la qualifica e il diploma, e il contratto di alta formazione. Per non parlare della enorme apertura al mondo delle professioni con la possibilità di fare percorsi di praticantato in apprendistato”.

a.g.



