

Le prospettive. Opportuno anche bilanciare i costi retributivi con l'onere formativo

Maggior dialogo tra imprese e scuola

Michele Tiraboschi

Indicato dal Legislatore come la «modalità prevalente per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro», l'apprendistato ancora non decolla e non convince pienamente imprese e operatori.

Anche il sistema permanente di monitoraggio delle politiche del lavoro attivato dalla legge Fornero sembra confermarlo. Il recente rapporto del ministero del Lavoro sul primo anno di attuazione della legge 92/2012 vede infatti posizionarsi l'apprendistato come fanalino di coda tra le tipologie di accesso al lavoro.

Esperti e addetti ai lavori si dividono sulle ragioni del mancato decollo dell'apprendistato. Incide, indubbiamente, il ciclo economico negativo che vede i giovani tra i più penalizzati nell'accesso al lavoro. Non secondari sono poi gli effetti della riforma Fornero delle pensio-

niche, nell'allungare l'età di permanenza al lavoro, ha ridotto ulteriormente le opportunità di accesso per i più giovani.

Ancora tutta da valutare - ma certamente dannosa anche solo al livello intuitivo - è poi la concorrenza dei tirocini che, sorprendentemente, non vengono presi in considerazione dal rapporto di monitoraggio del Ministero. Vero è che i tirocini, a differenza dell'apprendistato, non sono un contratto di lavoro. Eppure, dopo le linee-guida Fornero, l'alternativa di un agile canale di inserimento al lavoro come lo stage, con durate lunghe fino a 12 mesi e mini compensi che oscillano tra i 300 e i 600 euro, rende meno conveniente, agli occhi di operatori e imprese, l'apprendistato ritenuto, a tutto o a ragione, più oneroso e di più complessa gestione.

Come giustamente rileva il Ministero, il drastico calo dell'apprendi-

stato, particolarmente evidente nella fascia di età al di sotto dei 19 anni, non può non offrire lo spunto anche per una riflessione sulla bontà dei modelli di formazione in alternanza adottati dalle nostre Regioni. Viene infatti da chiedersi se la domanda di lavoro in apprendistato sia correlata, in negativo, alla diversificazione su base regionale della formazione di base e trasversale.

Una recente ricerca **Adapt** (si veda l'articolo sopra) pare tuttavia indicare come quello della frammentazione regionale sia, il più delle volte, un alibi e che il vero problema sia ancora di tipo culturale e progettuale nella messa a regime settore per settore del sistema dell'apprendistato in tutte le sue modalità specie quelle che prevedono il raccordo tra scuola e lavoro secondo il noto modello duale tedesco. Non è forse un caso che il drastico calo di questa tipologia

contrattuale sia evidente in tutte le Regioni, ma non nella Provincia autonoma di Bolzano, dove l'apprendistato è riservato prevalentemente ai minorenni per l'accesso alla qualifica e al diploma.

La ricerca **Adapt** mostra, in ogni caso, che anche per l'apprendistato professionalizzante gli ostacoli delle normative regionali siano più apparenti che reali. Vero è, semmai, che non sempre le imprese e i loro consulenti sono attrezzati a gestire internamente la formazione che, per funzionare, impone non solo la presenza di maestri di mestiere, progettisti e drafters di piani formativi che ancora mancano, ma anche un moderno sistema di relazioni industriali in grado di dialogare con la scuola e l'università attraverso la metodologia dell'alternanza prevedendo altresì costi retributivi contenuti in ragione della rilevanza dell'onere formativo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PUNTO CRITICO

Non sempre operatori e consulenti sono pronti a sfruttare in pieno le possibilità offerte dalle normative

